

Diagnostic sectoriel

de l'industrie de la transformation
alimentaire du Québec



Comité sectoriel de
main-d'œuvre en
transformation
alimentaire

RAPPORT PRODUIT PAR LE :

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

ÉQUIPE DE RÉALISATION



Isabelle Charron, responsable du mandat
Sandrine Ducruc, conseillère
Marie-Ève Lamoureux, analyste principale, volet enquête
Camille Payant, analyste
Apogée solutions linguistiques, réviseuse linguistique

Cette publication a été réalisée grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail et du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

Avec la contribution financière de :



ISBN : 978-2-923383-67-5

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Bibliothèque et Archives Canada, 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

Représentants des employeurs

M ^{me} Christine Séguin	Grupo Bimbo	Administratrice
M. Pierre Beauregard*	Barry Callebaut Canada	Coprésident patronal
M. Frédéric Lécuyer	Bonduelle-Amérique du Nord	Administratrice
M ^{me} Fannie Paquette*	Spécialités Lassonde inc.	Administratrice
M. Dimitri Fraeys*	Conseil de la transformation alimentaire du Québec (CTAQ)	Trésorier
M ^{me} Virginie Vachon	Les Rôtisseries St-Hubert Ltée.	Administratrice
M ^{me} Claudine Gingras	Trouw Nutrition Canada-Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC)	Administratrice
M ^{me} Edith Laplante*	Aliments ASTA	Administratrice
M ^{me} Ginette Joly	Olymel	Administratrice
M ^{me} Isabelle Champoux	Saputo	Administratrice
M ^{me} Marie-Julie Lanctôt	Danone Canada	Administratrice

Représentants d'associations de travailleurs

M ^{me} Nancy Mathieu*	Fédération du commerce inc. (CSN)	Coprésidente syndicale
M. Daniel Beauchemin	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	Administrateur
M. Janick Vallières	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, local 1991-P)	Administrateur
M. Dany Chassé	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, local 503)	Administrateur

Partenaires observateurs

M. Seddik Khalloufi	Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval
M. Mikaël Leduc *	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
M. Claude Vézina *	Commission des partenaires du marché du travail, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Équipe du CSMOTA

M ^{me} Lise Perron *	Directrice générale
M Olivier Beaumont-Bureau *	Conseiller en ressources humaines
M ^{me} Jacqueline Pelletier	Coordonnatrice à la formation

* Membres du comité de suivi du diagnostic.

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte.....	8
1.1	Méthodologie.....	9
2.	Dossiers marquants des dernières années.....	14
3.	Transformation alimentaire et ses sous-secteurs.....	19
3.1	Établissements de transformation.....	20
3.2	Contribution économique.....	23
3.3	Contribution à l'emploi.....	27
3.4	Commerce international.....	36
4.	Marché du travail.....	43
4.1	Indicateurs du marché du travail.....	43
4.2	Différentes professions.....	46
5.	Formation initiale et continue.....	50
6.	Point de vue des employeurs.....	59
6.1	Pandémie de la COVID-19 et ses effets sur les entreprises.....	60
6.2	Recrutement.....	63
6.3	Outils et bassins de recrutement.....	66
6.4	Intégration et accueil des employés dans un milieu de travail.....	69
6.5	Rétention.....	70
6.6	Formation à l'entrée et formation continue.....	72
6.7	Santé et sécurité des employés.....	74
6.8	Nouvelles compétences et professions d'avenir.....	75
6.9	Enjeux.....	76
7.	Point de vue des employés.....	79
7.2	Recrutement et accueil des employés.....	81
7.3	Rétention et développement des employés.....	82
7.4	Formation à l'entrée et formation continue.....	87
7.5	Santé et sécurité des employés.....	89
8.	Constats et recommandations.....	92

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Répartition des places d'affaires des entreprises de transformation alimentaire au Québec versus les répondants au sondage Web	12
Tableau 4.1	Portrait régional du marché de l'emploi, par région, Québec, 2016-2020.....	44
Tableau 4.2	Statistiques de l'emploi et du salaire horaire par profession, 2018, Québec.....	47
Tableau 5.1	Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - ASP.....	49
Tableau 5.2	Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - DEP.....	50
Tableau 5.3	Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - AEC.....	51
Tableau 5.4	Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - DEC.....	51
Tableau 5.5	Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - Programmes universitaires.....	52
Tableau 5.6	PAMT en transformation alimentaire, 2017-2020	585
Tableau 6.1	Profil des répondants au sondage - volet employeur.....	57
Tableau 6.2	Demande actuelle et prévisionnelle du nombre de travailleurs par entreprise.....	63
Tableau 7.1	Profil des répondants au sondage - volet travailleurs.....	77

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1	Récupération de l'emploi au Québec	15
Figure 3.1	Évolution du nombre d'établissements de fabrication des aliments et boissons, décembre 2016 et 2020, Québec.....	21
Figure 3.2	Répartition des établissements de fabrication des aliments et boissons, selon le nombre d'employés, Québec, décembre 2020.....	22
Figure 3.3	Répartition régionale des entreprises de transformation alimentaire, 2021.....	23
Figure 3.4	Évolution des revenus des industries par sous-secteur, Québec, 2015 à 2019.....	24
Figure 3.5	Contribution au PIB de la transformation alimentaire de chacun des sous-secteurs, Québec, 2019.....	25
Figure 3.6	Évolution du PIB, Québec, 2015 à 2019	26
Figure 3.7	Évolution du nombre de salariés par grand secteur, Québec.....	27
Figure 3.8	Contribution à l'emploi en transformation alimentaire de chacun des sous-secteurs, Québec, 2020.....	28
Figure 3.9	Estimation de la répartition des EIMT positive par poste (CNP) pour T1 à T4 2020....	29
Figure 3.10	Évolution de la rémunération horaire et des heures hebdomadaires des salariés, selon l'industrie, Québec, 2016 à 2020	30
Figure 3.11	Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée, Québec	31
Figure 3.12	Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée, sous-secteur de la fabrication de boissons et de produits du tabac, Québec.....	32
Figure 3.13	Évolution de l'écart de la productivité du travail du secteur de la fabrication des aliments ¹ et boissons, Québec et Ontario.....	33

Figure 3.14	Proportion des entreprises menant des activités d'innovation en transformation alimentaire ¹ , Québec et Ontario, 2017	34
Figure 3.15	Proportion d'entreprises ayant introduit différents types d'innovation en transformation alimentaire, Québec et Ontario, 2017-2019	35
Figure 3.16	Répartition de la valeur des échanges par sous-secteur de l'industrie de la fabrication des aliments ¹ et boissons, Québec, 2020	36
Figure 3.17	Évolution du commerce international pour l'industrie de la fabrication des aliments et boissons, Québec, 2016 à 2020.....	37
Figure 3.18	Évolution du commerce international par sous-secteur de l'industrie de la fabrication des aliments et boissons, Québec, 2016 à 2020	39
Figure 4.1	Taux de chômage et taux d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus au Québec de janvier à décembre 2020.....	45
Figure 4.2	Taux de postes vacants pour T4 2019 et T4 2020.....	45
Figure 4.3	Répartition de la population québécoise selon la tranche d'âge, en milliers, 2000 et 2020.....	46
Figure 4.4	Répartition des travailleurs selon certains critères, 2018	48
Figure 6.1	Les conséquences négatives de la COVID-19 sur les activités des entreprises	61
Figure 6.2	Impacts de la pandémie sur le nombre total d'employés	61
Figure 6.3	Mesures particulières implantées en lien avec la COVID-19	62
Figure 6.4	Niveau de difficulté pour le recrutement des différents postes.....	64
Figure 6.5	Motifs qui attirent et retiennent les employés selon les dirigeants.....	65
Figure 6.6	Évaluation de l'intégration des travailleurs d'agences dans l'entreprise	66
Figure 6.7	Part des entreprises ayant recours aux différents bassins de travailleurs.	67
Figure 6.8	Répartition moyenne de la part des travailleurs dans les différents bassins de main-d'œuvre	68
Figure 6.9	Moyenne du niveau d'accord avec les affirmations qui décrivent l'intégration des travailleurs immigrants	68
Figure 6.10	Prévision du recours aux TÉT d'ici 3 ans.....	69
Figure 6.11	Part des répondants selon le temps que s'échelonne le processus d'intégration des employés	70
Figure 6.12	Stratégies de rétention des employés de production et des superviseurs	71
Figure 6.13	Moyens par lesquels les renseignements sont communiqués aux employés	72
Figure 6.14	Formats idéals pour dispenser de la formation	73
Figure 6.15	Part des répondants ayant implanté des mesures en santé et sécurité.....	74
Figure 6.16	Importance accordée aux compétences du futur pour les postes de superviseurs et pour les employés de production	76
Figure 6.17	Les défis anticipés en GRH par les employeurs.....	77
Figure 6.18	Outils et mesures pour appuyer les employeurs dans les défis de RH	78
Figure 7.1	Profil des répondants à l'enquête – volet travailleurs.....	79

Figure 7.2	Moyen par lequel les employés ont appris que l'employeur avait besoin de personnel	81
Figure 7.3	Principales raisons des travailleurs de postuler un emploi dans leur entreprise	82
Figure 7.4	Satisfaction à l'égard des éléments liés à l'environnement de travail.....	83
Figure 7.5	Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail.....	84
Figure 7.6	Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail	85
Figure 7.7	Principales raisons des travailleurs pour rester en emploi dans leur entreprise.....	86
Figure 7.8	Perspectives d'emploi d'ici 1 an et 5 ans	87
Figure 7.9	Formations techniques (savoir-faire) suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles.....	87
Figure 7.10	Formations liées au savoir-être (<i>soft skills</i>) suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles.....	89
Figure 7.11	Types d'accidents ou de maladies survenus au travail	90
Figure 7.12	Niveau de satisfaction des travailleurs à l'égard de la gestion des ressources humaines en contexte de COVID-19	91

1. MISE EN CONTEXTE

En décembre 2020, le Québec comptait près de 1 800 établissements¹ de fabrication d'aliments et de boissons, représentant ainsi près du quart des entreprises canadiennes de fabrication des aliments. L'industrie de la transformation alimentaire contribue de manière importante à la vitalité économique du Québec et à mettre en valeur ses produits agroalimentaires. Elle se classe comme tout premier employeur manufacturier au Québec avec plus de 62 000 travailleurs à son actif en 2020² et génère des revenus de près de 30 milliards de dollars. Malgré la vitalité certaine du secteur, les entreprises font aujourd'hui face à de multiples défis.

La COVID-19 s'est ajoutée à un contexte déjà sous pression, notamment avec une population vieillissante et des départs à la retraite. Les employeurs doivent déployer des efforts pour se démarquer et offrir un environnement de travail attrayant face à une main-d'œuvre qui a le choix. Une fois les travailleurs en place, le défi est ensuite de les garder à l'emploi. La rétention des employés est devenue une préoccupation centrale pour les dirigeants d'entreprise. Certains disent même qu'ils sont passés de l'air des « employés jetables aux employés durables ». Par conséquent, les entreprises innovent et se transforment pour offrir un milieu de travail attrayant, sécuritaire et stimulant. S'il est vrai que l'environnement de travail du secteur de la transformation alimentaire peut être difficile (froid, chaleur, humidité, cadence imposée, travail physique), il a grandement évolué. À la faveur d'automatisation et d'innovation, les entreprises de transformation alimentaire sont souvent aujourd'hui équipées de technologies de pointe. C'est l'un des changements majeurs de l'industrie manufacturière qui s'est traduit par des besoins en main-d'œuvre différents. Ainsi, plusieurs postes peu qualifiés, comme les manœuvres, ont été remplacés par des opérateurs d'équipements et de procédés en transformation des aliments.

Par ailleurs, plusieurs jeunes entreprises (*start-up*) et institutions matures contribuent à actualiser l'image du transformateur alimentaire : des entreprises développent des produits à base de sous-produits pour réduire le gaspillage alimentaire, d'autres innovent dans les recettes pour intégrer des saveurs exotiques ou des ingrédients plus sains ou sans allergènes, et certaines travaillent à revoir leur chaîne d'approvisionnement afin de réduire leur empreinte environnementale. Ce sont autant de facettes qui interpellent maintenant les travailleurs de l'industrie.

Dans ce contexte, l'enjeu de la formation est devenu plus dominant. Avec le départ massif de travailleurs expérimentés et l'introduction de postes davantage spécialisés, la pertinence de la formation initiale offerte par les établissements d'enseignement revêt un caractère crucial; les nouveaux travailleurs embauchés devront, pour occuper certains postes du moins, détenir des compétences et des aptitudes précises. Par ailleurs, pour les travailleurs déjà en emploi et devant acquérir de nouvelles compétences, la formation continue est essentielle. À ce titre, des outils et des programmes de formation en milieu de travail se sont développés afin de transmettre des savoirs de

¹ Cette valeur ne comprend que les établissements avec employés.

² Ce chiffre est dans le même ordre de grandeur que les années précédentes. Mais on remarque tout de même une diminution de l'ordre de 2 000 emplois par rapport à 2019. La COVID-19 et les pertes d'emplois y étant associées pourraient venir expliquer en partie cette baisse.

façon plus structurée et avec une reconnaissance des acquis³; ce que ne permet pas la traditionnelle « formation sur le tas ».

En parallèle, depuis avril 2018, la Politique bioalimentaire gouvernementale énonce une vision claire et des objectifs tournés vers le consommateur. L'un des objectifs de la Politique (2.4) vise l'amélioration des compétences et de l'offre de formation en s'intéressant en particulier à l'adéquation entre l'offre de formation et le marché du travail. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a d'ailleurs récemment commandé la réalisation d'une étude pour évaluer les nouvelles compétences, habiletés, connaissances et aptitudes qui sont aujourd'hui requises, et qui le seront dans le futur⁴; c'était juste avant l'éclatement de la pandémie.

C'est dans ce contexte que le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en transformation alimentaire réalise la mise à jour du diagnostic sectoriel. Ce bilan des 5 dernières années apparaît d'autant plus stratégique comme démarche afin de bien comprendre où en est aujourd'hui le marché du travail, ainsi que les défis anticipés de demain. Cette étape est névralgique pour le CSMOTA qui débutera sa planification stratégique à l'automne 2022.

L'objectif principal de la présente étude est donc de broser un portrait du grand secteur de la transformation alimentaire du Québec et de ses travailleurs afin de comprendre où se situent les pistes d'améliorations potentielles en matière de main-d'œuvre, de formation et de pratiques de gestion des ressources humaines (GRH). Plus précisément, il s'agit de :

- Brosse un **portrait descriptif** du secteur et de sa main-d'œuvre avec les statistiques existantes;
- **Qualifier l'environnement d'affaires** dans lequel évoluent les entreprises de transformation alimentaire et déterminer en quoi cela affecte la main-d'œuvre : enjeux politiques, économiques, réglementaires, environnementaux, commerciaux, impacts de la COVID-19;
- **Constater les progrès** qui ont été réalisés dans le dossier de la main-d'œuvre : adoption de bonnes pratiques, adéquation de la formation initiale et continue, élaboration d'outils et de guides, gain en matière de santé et sécurité, gestion des ressources humaines, etc.;
- **Déterminer les besoins non comblés** chez les employeurs et **les sources d'insatisfaction persistantes** chez les travailleurs, et en particulier pour certains postes;
- **Formuler des recommandations** à l'endroit du CSMOTA et des autres acteurs concernés (établissements d'enseignement, syndicats, gouvernements, etc.).

1.1 MÉTHODOLOGIE

ANALYSE DOCUMENTAIRE

La première étape a consisté en une analyse des publications et statistiques existantes pour décrire le secteur et sa main-d'œuvre. Pour cette édition du diagnostic, le volet sur l'offre de formation initiale et continue a été exceptionnellement abrégé. Il rapporte les principaux faits saillants de la

³ Mentionnons à titre d'exemples les programmes de qualification qui visent à favoriser le développement de la main-d'œuvre comme les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

⁴ GROUPE DDM, 2020. Étude sur l'évolution des besoins en main-d'œuvre et en formation dans l'industrie de la transformation alimentaire. Rapport présenté au ministère de l'Enseignement supérieur, 106 p. et annexes. Référence interne : 19-1407.

récente étude du ministère de l'Enseignement supérieur qui incluait un portrait détaillé de la formation pour l'industrie de la transformation alimentaire⁵.

Les statistiques (nombre d'entreprises, nombre d'emplois, chiffre d'affaires, etc.) sont généralement présentées pour l'ensemble du secteur de la transformation alimentaire. Lorsque c'est pertinent et possible, des évolutions particulières à un sous-secteur d'activité sont mises en évidence. Les données de Statistique Canada et de l'ISQ, les données relatives aux codes SCIAN (industries) et aux codes CNP (professions) ont servi de référence. Les publications du MAPAQ et d'Agriculture et Agroalimentaire Canada qui proposent des analyses du secteur ont également été consultées.

Une revue de littérature plus générale a également été réalisée afin de qualifier l'environnement d'affaires. Des éléments structurels (ex. : nouvelles ententes commerciales) et conjoncturels (ex. : hausse du prix des matières premières) sont présentés pour expliquer l'évolution récente du secteur et ce qui pourrait l'influencer dans un horizon de court et moyen terme. À ce titre, les multiples impacts de la COVID-19 ont aussi été documentés. Là aussi, lorsque c'est approprié, des facteurs plus propres à un sous-secteur sont mis de l'avant.

Les secteurs dont il est question dans ce rapport correspondent aux codes SCIAN suivants :

311 – Fabrication d'aliments

- 3111 – Fabrication d'aliments pour animaux
- 3112 – Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses
- 3113 – Fabrication de sucre et de confiseries
- 3114 – Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires
- 3115 – Fabrication de produits laitiers
- 3116 – Fabrication de produits de viande
- 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer
- ***Le code 3117 n'est pas inclus dans le champ de l'étude. Cependant, lorsque des données agrégées du secteur de la fabrication des aliments sont présentées, ce sous-secteur est conservé afin de préserver la cohérence d'ensemble des statistiques.***
- 3118 – Boulangeries et fabrication de tortillas
- 3119 – Fabrication d'autres aliments

312 – Fabrication de boissons et de produits du tabac

- 3121 – Fabrication de boissons

⁵ *Ibid.*

Les données statistiques incluent parfois le secteur de la fabrication des produits du tabac lorsque le code « SCIAN 312 — Fabrication de boissons et de produits du tabac » ne peut être scindé pour cause de confidentialité. Si tel est le cas, une note en fait mention.

À noter aussi que, à des fins de comparaison, par exemple pour les conditions de travail, les statistiques du secteur de la fabrication des aliments sont mises en parallèle avec celui du grand secteur de la fabrication (code SCIAN 31-33).

VOLET CONSULTATION

Employeurs

Des entrevues individuelles en profondeur ont été menées auprès d'une quinzaine d'employeurs du secteur. La sélection des organisations s'est faite en étroite collaboration avec le CSMOTA afin d'assurer une représentativité des sous-secteurs, des tailles et de la répartition géographique des entreprises du secteur. Un guide d'entrevue préparé par le Groupe AGÉCO et approuvé par le CSMOTA a été utilisé pour diriger les entrevues. Les entrevues ont permis de discuter des enjeux de main-d'œuvre vécus par les employeurs et d'obtenir leur point de vue sur des pistes porteuses d'interventions à déployer. Il a aussi été l'occasion de mieux comprendre les effets à court et moyen termes de la pandémie sur les activités de recrutement, rétention et formation des entreprises. En effet, la COVID-19, bien que conjoncturelle, a apporté une pression supplémentaire sur le marché de l'emploi et la disponibilité des travailleurs. La liste des personnes rencontrées figure à l'annexe 1.

Employés

Un groupe de discussion auprès de représentants syndicaux a également été organisé afin de documenter les avancements faits en matière de conditions de travail et les défis qui persistent dans les usines. Cette rencontre a permis de mieux comprendre les motivations et réticences des travailleurs à venir et ceux qui restent travailler dans l'industrie de la transformation alimentaire. Au total, 8 personnes de 4 centrales syndicales différentes (CSD, TUAC 1991p, CSN, TUAC 501) ont participé à la séance.

Intervenants

En complément, une dizaine d'entretiens auprès d'intervenants sectoriels ou gouvernementaux ont été réalisés pour documenter plus en profondeur certains aspects du secteur de la transformation alimentaire et de sa main-d'œuvre, en lien avec la formation, l'immigration, les bassins de main-d'œuvre particuliers ou encore des thématiques clés (alimentation santé, innovation, etc.). La liste des personnes rencontrées figure à l'annexe 1.

VOLET ENQUÊTE

Employeurs

Pour compléter la phase qualitative, une enquête a été réalisée auprès des employeurs afin de quantifier une série d'éléments bien précis, notamment concernant les conditions de travail, incluant l'accueil, l'intégration et la formation. Le questionnaire Web est disponible à l'annexe 2.

Le CSMOTA a fourni au Groupe AGÉCO une liste d'entreprises par place d'affaires. Tous les contacts associés aux différentes places d'affaires ont été invités à répondre au sondage Web. Au total, 102 établissements ont répondu au sondage. Le 0 montre la répartition de l'échantillon obtenu. À noter que le secteur des viandes et volailles est légèrement surreprésenté.

Tableau 1.1

Répartition des places d'affaires des entreprises de transformation alimentaire au Québec versus les répondants au sondage Web

Secteurs (SCIAN)	Population ¹	Échantillon
3119 – Fabrication d'autres produits	23 %	8 %
31194 – Fabrication d'assaisonnements et de vinaigrettes		4 %
Mets préparés		10 %
3116 – Viandes et volaille	18 %	30 %
3121 – Jus et boissons	14 %	9 %
3115 – Produits laitiers	13 %	8 %
3118 – Boulangerie et pâtisserie	12 %	7 %
3114 – Fruits et légumes	8 %	13 %
3111 – Aliments pour animaux	5 %	3 %
3113 – Fabrication de sucre et de confiseries	5 %	7 %
3112 – Mouture de céréales et de graines oléagineuses	2 %	0 %

¹ La population est calculée à partir de la liste de places d'affaires fournie par le CSMOTA.

Employés

Un sondage Web a été effectué auprès des employés qui travaillent dans les entreprises de transformation alimentaire pour connaître leur degré de satisfaction et leurs conditions de travail. Le questionnaire Web détaillé est présenté à l'annexe 3.

Le lien du sondage Web a été distribué par les employeurs et les employés étaient invités à remplir ce sondage de manière anonyme. Au total, 335 employés ont rempli le sondage. Contrairement aux précédents exercices de diagnostic, le contexte de la COVID-19 n'a pas permis une distribution des questionnaires papier en entreprise, ni la mise à disposition d'une tablette électronique dans la cafétéria des usines pour inciter les employés à compléter le sondage, ni de regrouper des employés (par exemple dans la cafétéria entre deux quarts de travail) pour favoriser une participation plus massive des travailleurs.

Le nombre de participants aux deux sondages Web ne conduit pas à une représentation statistique du secteur et demande une certaine prudence dans l'interprétation des résultats. Les résultats permettent tout de même de dégager des constats et tendances générales, compte tenu de l'uniformité des réponses obtenues.

STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport commence par une section (chapitre 2) qui rappelle les principaux dossiers ayant marqué les 5 dernières années et ayant eu un impact direct ou indirect sur le secteur de la transformation et sa main-d'œuvre. Le chapitre suivant brosse le portrait du secteur comme tel et présente les

principales statistiques disponibles pour le caractériser (nombre d'établissements, répartition régionale, consommation et commerce, etc.). Le chapitre 4 s'attarde plus particulièrement au marché du travail en présentant les principales professions associées au secteur de la transformation, de même que son profil comme employeur (nombre d'emplois, rémunération, etc.). Le chapitre 5 rapporte les faits saillants en matière de formation initiale et continue. Les chapitres 6 et 7 présentent respectivement les résultats des enquêtes effectuées auprès des employeurs et des travailleurs. Le chapitre 8 conclut et propose des pistes de recommandations.

2. DOSSIERS MARQUANTS DES DERNIÈRES ANNÉES

Cette section présente de manière succincte quelques faits saillants qui ont marqué l'environnement d'affaires récent de l'industrie de la transformation alimentaire, en mettant en évidence, lorsque cela est pertinent, les répercussions sur la main-d'œuvre. Sans surprise, le contexte de la pandémie de la COVID-19 vient teinter plusieurs dimensions de l'environnement d'affaires. Il est parfois encore trop tôt pour connaître les impacts qui auront un caractère permanent ou temporaire sur le marché du travail.

LA PANDÉMIE MONDIALE DE LA COVID-19 ET SES IMPACTS SUR LES EMPLOIS DU SECTEUR

La période d'arrêt du printemps 2020, jugée nécessaire pour combattre la crise sanitaire d'envergure internationale, a épargné les services dits essentiels tels que la filière agroalimentaire. S'il est possible de tirer des éléments positifs d'une telle crise, il y a celui de reconnaître le caractère essentiel des activités agricoles et agroalimentaires. Cependant, le secteur manufacturier de la transformation alimentaire ne sort pas totalement indemne de la situation : pression sur les chaînes d'approvisionnement internationalisées, choc de marché pour les transformateurs desservant le milieu du HRI ou les marchés d'exportation, enjeux de main-d'œuvre accrus, etc.

Certains secteurs ont été plus touchés que d'autres. Par exemple, les manufacturiers de produits de viande ont perdu près de 2 000 emplois entre février et août 2020⁶. La proximité des employés sur la chaîne de production a été un vecteur de contamination qui a provoqué des fermetures temporaires dues à des éclosions. À cela s'ajoutent les mesures de distanciation et le taux d'absentéisme accru des travailleurs qui ont causé des ralentissements importants sur les chaînes de production.

De son côté, le secteur des fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires a mieux tiré son épingle du jeu⁷. Plusieurs entreprises ont réussi à transférer leurs produits destinés aux marchés de l'hôtellerie, restauration et institution (HRI) vers les marchés au détail. De plus, la crainte d'une pénurie de denrées a poussé les consommateurs à faire davantage de provisions dans les premiers mois de la pandémie. Les données du MAPAQ révèlent une croissance du nombre d'emplois chez ces manufacturiers entre mars et décembre 2020⁸. Cette adaptation n'a toutefois pas été faite sans défis. Les entreprises ont dû transformer leur chaîne de production et d'emballage pour répondre aux exigences du marché du détail, ce qui n'a pas apaisé leur besoin de main-d'œuvre.

Malgré les secousses de la pandémie et plusieurs pressions concurrentielles, les perspectives de l'industrie demeurent plutôt favorables. D'une part, le secteur devrait récupérer tous ses emplois d'ici 2022⁹ (Figure 2.1) et, d'autre part, la réouverture des restaurants pourrait aider à résorber la perte de rentabilité connue en 2020 et 2021. L'assouplissement des mesures de distanciation devrait entraîner une diminution des coûts et une hausse de la productivité. La rentabilité des entreprises sera donc étroitement liée à l'évolution de la pandémie dans les prochains mois.

⁶ Statistique Canada, tableau 14-10-0201-01; compilation du MAPAQ, Bioclip, décembre 2020, vol. 28, no 25.

⁷ La Presse, Les ventes de fruits et légumes en hausse, 5 novembre 2020.

⁸ Bioclip MAPAQ, décembre 2020, vol. 28, no 25.

⁹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; Le marché du travail au Québec : l'industrie de la transformation alimentaire en temps de pandémie, webinaire 7 avril 2021.

Figure 2.1
Récupération de l'emploi au Québec
Base 100 = février 2020



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0201-01 Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées
 Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées
 Comprend les employés à salaire fixe et employés rémunérés à l'heure

Enfin, tous ces chamboulements ont plus que jamais conscientisé la société envers l'importance d'accroître l'autonomie alimentaire du Québec. Cette prise de conscience collective joue en faveur des entreprises de transformation alimentaire québécoises. En effet, depuis un an, de nombreuses mesures ont été déployées pour soutenir la croissance de l'offre alimentaire, accélérer la productivité des entreprises du secteur bioalimentaire et favoriser l'achat local dans les institutions et chez les particuliers.

DES MARGES BÉNÉFICIAIRES SOUS PRESSION EN CONTEXTE DE PANDÉMIE

Depuis le début de la pandémie, les chaînes d'approvisionnement et les marchés mondiaux ont connu de multiples perturbations. Beaucoup d'incertitudes planent encore sur les marchés et il semble trop tôt pour tirer des conclusions sur les tendances observées depuis un an. Toutefois, des impacts à court terme se constatent.

La rentabilité du secteur de la transformation alimentaire est étroitement liée au coût des matières premières. Selon le secteur et le niveau de transformation, ce coût peut représenter jusqu'à 80 % du coût total du processus de fabrication¹⁰. Au cours de la dernière année, l'indice des prix des produits alimentaires industriels, en particulier celui des viandes, poissons, produits laitiers, fruits et légumes s'est accru significativement¹¹. Pour plusieurs entreprises en transformation alimentaire, cette hausse du coût d'approvisionnement engendre une réduction de leurs marges bénéficiaires. L'augmentation marquée de la demande pour certains produits en supermarché n'a pas compensé compte tenu des

¹⁰ FAC. *Démystifier la rentabilité dans le secteur de la transformation alimentaire*, vidéo, 4 septembre 2015, <https://www.fcc-fac.ca/fr/agriconnaissances/argent-et-finance/profitability-in-the-food-processing-sector.html>.

¹¹ De janvier 2020 à 2021, le prix des viandes, poissons et produits laitiers a connu une hausse de 2,1 % avec un pic historique de 14 % en mai 2020. Le prix des Fruits et légumes industriels lui a augmenté de 6,7 % entre janvier 2020 et 2021 (Statistique Canada Tableau 18-10-0030-01, Indice des prix des produits industriels, par produits, mensuel).

capacités de fabrication réduites et des dépenses engagées pour se conformer aux règles sanitaires (ex. : distanciation), répondre aux exigences de nouveaux marchés (ex. : emballages) et sécuriser la main-d'œuvre (ex. : primes COVID-19).

Une partie de la facture est aussi retransmise aux consommateurs. À ce titre, les dernières prévisions du *Canada's food price report (2021)*, montrent une augmentation globale de 3 à 5 % du prix des aliments pour 2021. Les augmentations les plus importantes seront pour la viande (4,5 à 6,5 %), les produits de boulangerie (3,5 à 5,5 %) et les fruits et légumes (4,5 à 6,5 %). Le prix du panier d'épicerie a augmenté de 3,5 % en moyenne de 2019 à 2020; une augmentation nettement supérieure au taux d'inflation normale de 2 % par année.

L'ACCUEIL DES PERSONNES IMMIGRANTES ET RÉSIDENTS NON PERMANENTS FREINÉ PAR LA COVID-19

Les personnes immigrantes, demandeurs d'asile et travailleurs étrangers temporaires (TÉT) sont des bassins de travailleurs représentant une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre et la relance économique du Québec. Cependant, depuis le début de la COVID-19, le Québec assiste à une forte réduction de son nombre d'immigrants admis, passant de 25 200 immigrants comparativement à 40 600 en 2019¹². Le solde des résidents non permanents¹³ a également connu une forte diminution pour la même année. Ces pertes pèsent lourdement sur un accroissement démographique déjà très faible (voir section 4.1).

Cette conjoncture ne doit pas complètement masquer les efforts réalisés dans les différents paliers de gouvernement pour faciliter l'arrivée et l'intégration de ces travailleurs. La reconnaissance des compétences professionnelles et le soutien financier pour réintégrer le marché de l'emploi en sont quelques exemples¹⁴.

Une régionalisation des services du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) pour rehausser la capacité d'attraction des employeurs hors grands centres

Les services d'immigration du Québec ont développé un réseau et des points de service pour mieux répondre aux employeurs et contribuer à accueillir en région la main-d'œuvre immigrante. Ce sont maintenant plus de 70 points de service et une équipe de plus de 80 agents d'aide à l'intégration qui participent à un parcours d'accueil plus personnalisé pour les personnes, alors que des conseillers en immigration régionale (+ de 60) donnent les services aux entreprises. Cet accompagnement devrait agir comme incitatif auprès des travailleurs immigrants à considérer les régions du Québec comme leur prochain milieu de vie personnelle et professionnelle.

Source : Site Internet du MIFI et communication personnelle, mars 2021

Des progrès ont aussi été récemment faits du côté du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Depuis le mois d'août 2021, le gouvernement du Canada a apporté des allègements temporaires pour permettre, notamment, d'augmenter la limite d'embauche à 20% au lieu de 10% par lieu d'emploi dans certains secteurs d'activité, dont la transformation alimentaire.

¹² Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; Le marché du travail au Québec : l'industrie de la transformation alimentaire en temps de pandémie, webinaire 7 avril 2021.

¹³ Les résidents non permanents comprennent les travailleurs temporaires, étudiants internationaux et demandeurs d'asile.

¹⁴ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1775308/reconnaissance-competences-professionnelles-immigrants-jean-boulet-quebec>

Programme pilote qui vient donner un coup de pouce aux entreprises

Un nouveau programme pilote d'immigration permanente, dont le déploiement a débuté en mars 2021, permettra à des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) du secteur de la transformation alimentaire au Québec d'immigrer de façon permanente avec leur famille. Ce programme pilote permet de sélectionner 550 personnes travailleuses de la transformation alimentaire par an. Bien qu'il ne représente pas l'accès à un nouveau bassin de travailleurs, il permet aux employeurs qui avaient déjà un lien avec des travailleurs de pérenniser ce lien d'emploi et agit comme un incitatif à les former.

Source : Cabinet de la ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, mars 2021

COMPORTEMENTS ET ATTENTES DES CONSOMMATEURS EN TEMPS DE COVID-19

La COVID-19 est venue transformer, de manière temporaire ou permanente, les comportements des consommateurs. Le virage de l'achat en ligne, notamment, s'est accéléré. Le maillon de la distribution a vécu des transformations majeures avec la pandémie. Selon les données de Neilson (2020), la demande pour les achats en ligne a augmenté de 44 % entre le premier trimestre de 2019 et celui de 2020. Plusieurs transformateurs alimentaires ont saisi l'occasion pour mettre en place un site transactionnel d'achat en ligne où rejoindre des plateformes numériques existantes (ex. : Mangeons local) pour desservir le marché local. Ces stratégies représentent des moyens de diversifier leurs ventes et répondre à une nouvelle forme de consommation.

La pandémie a aussi créé une conjoncture favorable à l'achat local. Selon la vigie COVID-19 du baromètre de la consommation responsable, plus de 68 % des Québécois achètent plus de produits fabriqués au Québec. Cette tendance, bien que croissante avant la pandémie, se normalise maintenant chez une grande part des consommateurs.

De plus, la transparence et l'éthique dans les modes de fabrications des aliments préoccupent et influencent les comportements d'achat des consommateurs¹⁵. À ce sujet, la plus récente édition du Baromètre de la consommation responsable (2019) témoigne des attentes croissantes des consommateurs québécois à l'égard de l'adoption de pratiques responsables par les entreprises dont elles achètent les produits.

Pour répondre aux nouvelles tendances et comportements des consommateurs et acheteurs, les entreprises ne cessent de s'adapter. Elles sont plus que jamais à la recherche d'ingrédients locaux, elles valorisent des sous-produits pour réduire le gaspillage alimentaire, elles innovent dans les recettes pour intégrer des saveurs exotiques ou des ingrédients plus sains, sans allergènes. Certaines travaillent à revoir leur chaîne d'approvisionnement afin de réduire leur empreinte environnementale.

¹⁵ Source : <https://www.lebulletin.com/actualites/huit-tendances-alimentaires-pour-2021-111734>

Les nouvelles alternatives de protéines ont la cote!

La demande pour des produits remplaçant la protéine animale ne cesse de croître auprès des consommateurs pour des raisons de santé, économique, environnementale ou éthique. La protéine d'insecte est une tendance qui prend du terrain en Amérique du Nord, bien que présente depuis longtemps en Afrique et en Asie. En réponse à cette demande grandissante, le nombre de producteurs d'insectes comestibles a quadruplé entre 2018 et 2019 au Québec selon la Fédération des producteurs d'insectes comestibles du Québec (FPICQ). La multiplication des produits à base de protéine végétale se loge aussi sous cette tendance.

Source : Journal de Montréal, La production d'insectes comestibles en pleine explosion, 11 mars 2019

NOUVELLES ENTENTES INTERNATIONALES

L'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACÉUM), également désigné sous le nom de nouvel Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2020.



Le nouvel accord représente certains avantages pour le secteur agricole et agroalimentaire du Canada, comme une plus grande stabilité commerciale avec les États-Unis, alors qu'ils sont le plus grand marché d'exportation des produits agroalimentaires canadiens. En effet, en 2019, plus de 55 % des exportations de ces produits ont été faits en direction de nos voisins du sud¹⁶. En contrepartie, l'ACÉUM pourrait accroître les pressions concurrentielles des produits laitiers et de la volaille sous la gestion de l'offre, notamment, par une hausse des exportations des États-Unis vers le Canada d'une valeur de 607 millions de dollars canadiens. Avec ces nouveaux changements, les entreprises exportatrices auront besoin d'accompagnement pour se mettre à jour sur le plan réglementaire.

¹⁶ <https://www.fcc-fac.ca/fr/savoir/services-economiques/entree-en-vigueur-de-l-aceum-ce-que-vous-devez-savoir.html>

3. TRANSFORMATION ALIMENTAIRE ET SES SOUS-SECTEURS

En 2020, le secteur de la transformation alimentaire québécoise comptait environ 1 800 entreprises employant près de 62 000 salariés¹⁷. Près de 63 % des produits alimentaires qui se trouvent sur nos tablettes d'épicerie proviennent de l'agriculture québécoise¹⁸. En 2019, les agriculteurs du Québec ont obtenu plus de 6,5 milliards de dollars de recettes de la part des entreprises québécoises de transformation. À l'autre bout du spectre, les aliments transformés ici sont aussi présents dans nos détaillants locaux. En effet, c'est près de 42 % de la valeur des livraisons de produits alimentaires transformés au Québec qui se retrouvent dans les épicerie ou le réseau québécois de l'hôtellerie, restauration et institution (HRI). La section suivante présente les différentes facettes économiques de l'industrie de la transformation alimentaire.

Comme présenté à la section 1.1, les secteurs dont il est question dans ce rapport correspondent aux codes SCIAN suivants ¹⁹:

311 – Fabrication d'aliments

- 3111 – Fabrication d'aliments pour animaux
- 3112 – Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses
- 3113 – Fabrication de sucre et de confiseries
- 3114 – Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires
- 3115 – Fabrication de produits laitiers
- 3116 – Fabrication de produits de viande
- 3118 – Boulangeries et fabrication de tortillas
- 3119 – Fabrication d'autres aliments

312 – Fabrication de boissons et de produits du tabac

- 3121 – Fabrication de boissons

¹⁷ Ce chiffre est dans le même ordre de grandeur que les années précédentes. Mais on remarque tout de même une diminution de l'ordre de 2 000 emplois par rapport à 2019. La COVID-19 et les pertes d'emplois associées pourraient venir expliquer en partie cette baisse.

¹⁸ *Estimation réalisée selon la structure d'achat et de vente de 2019. **Livraisons alimentaires et non alimentaires.

Sources : Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec et flux économiques de l'industrie bioalimentaire de 2019, compilation du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. Bioalimentaire économique-Bilan de l'année 2020.

¹⁹ Lorsque possible, les données du SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer ont été retirés de l'analyse statistique. Lorsque c'est le cas, il sera discuté des SCIAN du CSMOTA. Dans le cas contraire, il sera discuté de fabrication d'aliments.

Les données statistiques incluent parfois le secteur de la fabrication des produits du tabac lorsque le code « SCIAN 312 – Fabrication de boissons et de produits du tabac » ne peut être scindé pour cause de confidentialité. Si tel est le cas, une note en fait mention.

À noter aussi qu'à des fins de comparaison, par exemple pour les conditions de travail, les statistiques du secteur de la fabrication des aliments sont mises en parallèle avec celui du grand secteur de la fabrication (code SCIAN 31-33).

3.1 ÉTABLISSEMENTS DE TRANSFORMATION

En décembre 2020, le Québec comptait près de 1 800 établissements²⁰ de fabrication d'aliments et de boissons, représentant ainsi près du quart des entreprises canadiennes de fabrication des aliments. Depuis 2016, le nombre d'établissements québécois de fabrication des aliments et de boisson est donc en légère augmentation (1 600 entreprises en 2016). Le Québec arrive deuxième derrière l'Ontario, qui regroupait environ le tiers des entreprises de fabrication d'aliments et de boissons en 2020²¹. La Figure 3.1 présente l'évolution du nombre d'établissements de transformation alimentaire par sous-secteur en 2016 et 2020.

- Le sous-secteur des **boulangeries** domine avec le quart des entreprises. Il est toutefois le seul des sous-secteurs à être demeuré stable entre 2016 et 2020 (-1 %).
- Ce sont les sous-secteurs du **sucre et des confiseries** (+ 39 %), des **autres aliments**²² (+ 40 %) et des **boissons** (+ 67 %) qui ont connu les plus fortes augmentations en termes de nombre d'entreprises entre 2016 et 2020.
- Le tiers des entreprises du secteur (près de 1 000 entreprises) sont de très petites tailles, sans employés, à l'exception des propriétaires²³.
 - C'est le sous-secteur des **autres aliments** qui compte la plus forte proportion d'entreprises sans employés en 2020 (47 %), suivi des **boissons** (34 %) et des **boulangeries** (28 %). Cela pourrait s'expliquer par un fort développement de petites entreprises telles les microbrasseries, microdistilleries et entreprises produisant de nouvelles boissons de type kombucha. De même, plusieurs petites boulangeries ont maintenant pignon sur rue.
 - Entre décembre 2019 et 2020, 46 entreprises sans employés et 15 entreprises avec employés ont vu le jour dans le sous-secteur des **autres aliments**. Avec la fermeture des restaurants en période pandémique, les repas prêt-à-manger et aliments préparés ont gagné en popularité ce qui pourrait expliquer cette récente augmentation.

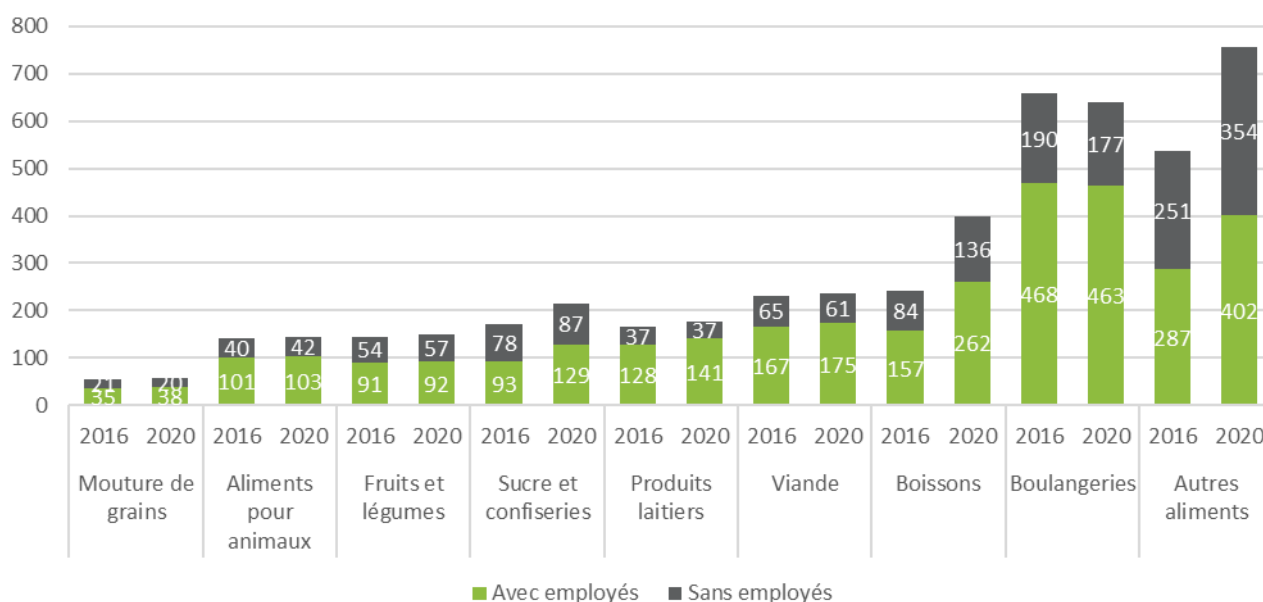
²⁰ Cette valeur ne comprend que les établissements avec employés.

²¹ Statistique Canada, Tableau 33-10-0304-01

²² Comprend la fabrication d'aliments à grignoter, de café et de thé, de sirops et de concentrés aromatisants, d'assaisonnements et vinaigrettes et les aliments préparés périssables vendus à l'unité (Statistique Canada).

²³ Une entreprise « sans employés » se définit comme une entreprise où il n'y a aucun salarié et qui est dirigée par une ou plusieurs personnes avec le statut de propriétaire.

Figure 3.1
Évolution du nombre d'établissements de fabrication des aliments et boissons, décembre 2016 et 2020, Québec



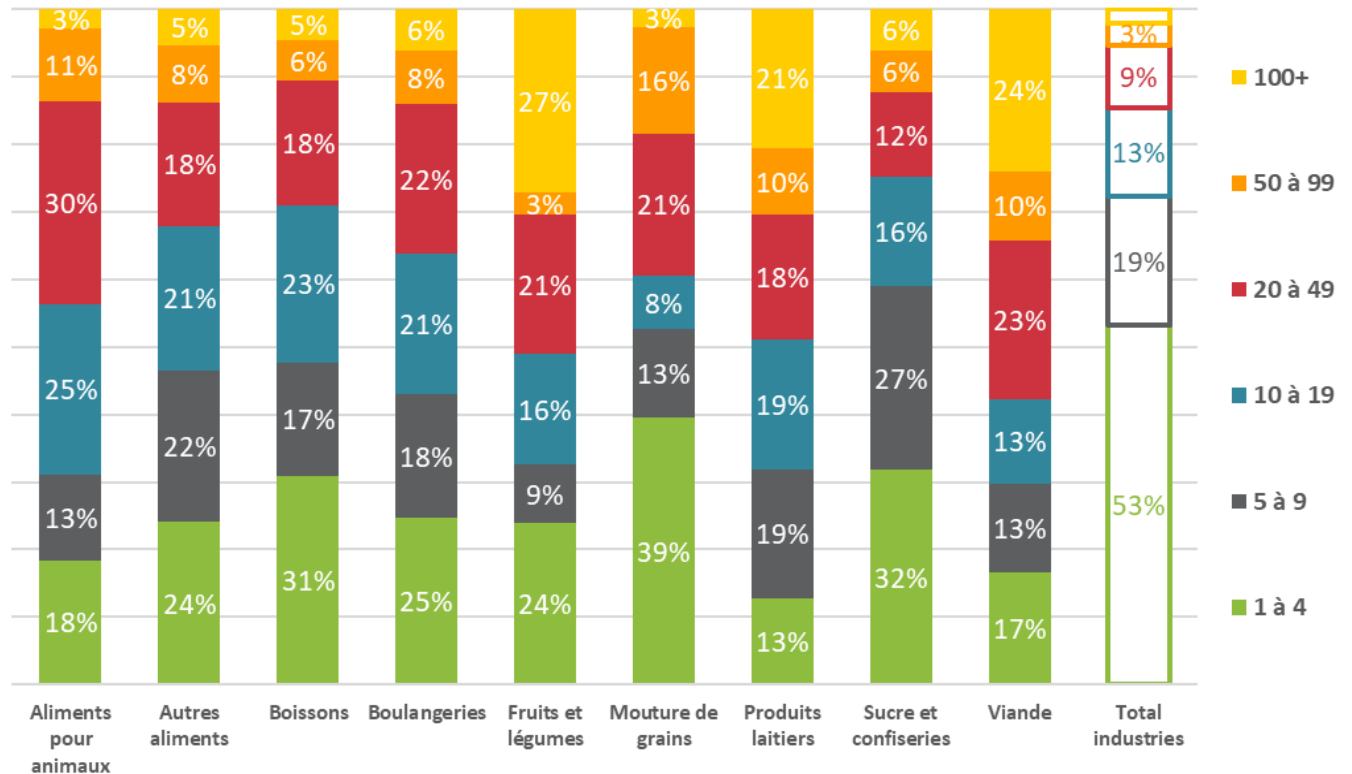
Source : Statistique Canada, *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés*, Tableaux 33-10-0041-01 et 00-10-0304-01
 Statistique Canada, *Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés*, Tableau 33-10-0305-01

Le paysage de la transformation alimentaire n'est donc pas homogène sur le plan de la taille des entreprises. La Figure 3.2 montre la répartition des établissements selon le nombre d'employés.

- Proportionnellement, c'est le secteur de la transformation des **grains (mouture)** qui compte la plus grande part de petites entreprises (moins de 5 employés; 39 %) et, inversement, le moins d'entreprises de 100 employés et plus.
 - Près du tiers des entreprises dans les sous-secteurs du **sucre et des confiseries** et des **boissons** compte moins de 5 employés.
 - Comme mentionné précédemment, l'effervescence entrepreneuriale pour les microbrasseries et microdistilleries, mais aussi pour les petites pâtisseries, pourrait expliquer pourquoi les entreprises dans ces sous-secteurs sont de plus petite taille.
- Ce sont les sous-secteurs de la **viande**, des **fruits et légumes** et des **produits laitiers** qui comptent la part la plus importante d'entreprises de plus de 20 employés.
 - Ce sont aussi ces sous-secteurs qui comptent le plus grand nombre d'entreprises de plus de 100 employés.

De façon générale, le secteur de la fabrication des aliments et des boissons compte une plus faible proportion de petites entreprises (moins de 20 employés) que l'ensemble des industries (85 %).

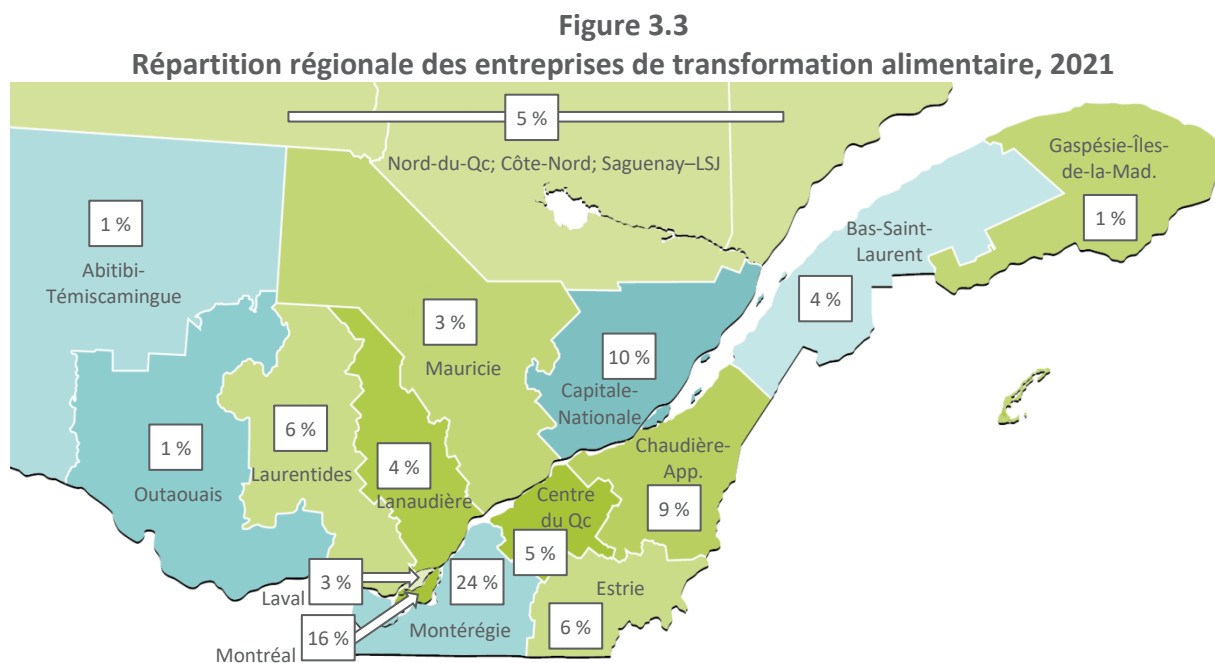
Figure 3.2
Répartition des établissements de fabrication des aliments et boissons,
selon le nombre d'employés, Québec, décembre 2020



Source : Statistique Canada, *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés*, Tableau 33-10-0304-01.

La base de données du CSMOTA permet d'évaluer la répartition régionale des entreprises de transformation alimentaire au Québec²⁴. La carte suivante (Figure 3.3) montre que la fabrication québécoise d'aliments et de boisson est concentrée dans les régions de la Montérégie (24 %) et du Grand Montréal (16 %).

²⁴ Les proportions d'entreprises par région de la base de données du CSMOTA varient légèrement de la base de données de l'IMT en ligne, bien que les grands constats soient similaires. La plus grande différence réside dans la région du Grand Montréal, où il y a une différence de 7 points de pourcentage entre la proportion d'entreprises de la base de données du CSMOTA et de celle de l'IMT en ligne.



Note 1 : La base de données est mise à jour régulièrement par CSMOTA, mais n'est pas exhaustive. Elle donne cependant un excellent portrait de la répartition.

Note 2 : Les entreprises sont présentées en place d'affaires afin d'être cohérentes avec la méthodologie utilisée pour le sondage. Par exemple, pour une entreprise possédant 5 usines, les 5 usines se retrouvent dans la base de données.

Source : Base de données des entreprises, CSMOTA.

3.2 CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE

L'industrie de la transformation alimentaire contribue de manière significative à la vitalité économique du Québec. Elle a atteint près de 30 milliards de dollars en revenus en 2019, soit 16 % des revenus de l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33)²⁵. Entre 2015 et 2019, les revenus totaux du secteur de la transformation alimentaire ont progressé de 28 %, alors que ceux de l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33) ont augmenté de 22 % pendant la même période²⁶.

La Figure 3.4 présente l'évolution des revenus, par sous-secteur, entre 2015 et 2019.

- D'abord, il est possible d'observer une augmentation des revenus dans tous les sous-secteurs de la transformation alimentaire depuis 2015.
 - Ce sont les revenus associés au sous-secteur de la transformation des **grains (mouture)** qui ont le plus augmenté (79 %) dans les 5 dernières années, suivi du secteur du **sucre et des confiseries** (45 %), bien que ces sous-secteurs restent associés à des revenus plus faibles par rapport aux autres sous-secteurs en 2019.
 - Le sous-secteur des **viandes** explique la plus grande part des revenus en 2019 (24 %) de la transformation alimentaire. Cependant, il y a une certaine stagnation dans le sous-secteur des **viandes et volailles** depuis 2016, qui pourrait s'expliquer par une diminution des prix plutôt que par un ralentissement de la capacité de production. La stagnation observée dans le sous-secteur des **viandes** est aussi observée pour la transformation des **grains**.

²⁵ Ce chiffre exclut la contribution du secteur des poissons et fruits de mer.

²⁶ Statistique Canada, *Statistiques principales pour les industries manufacturières*, Tableau 16-10-0117-01.

- Pour les sous-secteurs du **sucre et des confiseries** et des **autres aliments**, l'augmentation des revenus se fait en continu depuis 2015.
- À l'inverse, les revenus ont peu progressé dans le sous-secteur des **produits laitiers** (4 %), mais une grande part des revenus (19 % en 2019) reste associée à ce sous-secteur.
- On remarque aussi une faible augmentation des revenus dans le sous-secteur des **aliments pour animaux**.

Figure 3.4
Évolution des revenus des industries par sous-secteur¹, Québec, 2015 à 2019



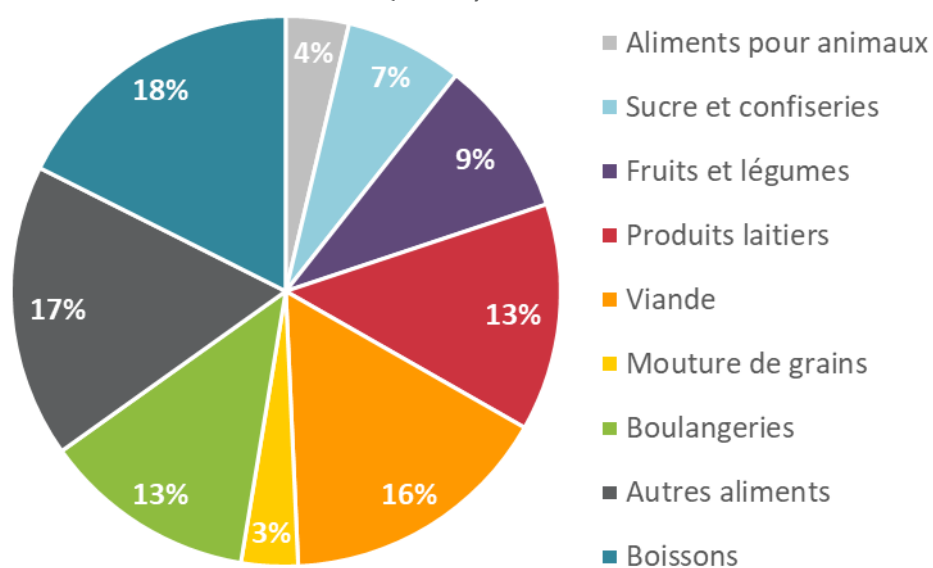
¹ Les données étaient indisponibles pour le sous-secteur des boissons.

Source : Statistique Canada, *Statistiques principales pour les industries manufacturières*, Tableau 16-10-0117-01.

En 2019, la fabrication des aliments et boissons comptait pour 2 % du produit intérieur brut (PIB) total québécois et pour 15 % du PIB du secteur manufacturier (SCIAN 31-33), ces proportions étant plutôt stables depuis 2015. La Figure 3.5 montre la contribution au PIB de chacun des sous-secteurs.

- Ce sont les sous-secteurs des **boissons**, **autres aliments** et **viandes** qui contribuent le plus au PIB, à part presque égale (entre 16 et 18 %)
- Les sous-secteurs des **boulangeries** et des **produits laitiers** tiennent aussi une place importante (13 %) dans la contribution au PIB de la transformation alimentaire.
- Ce sont les sous-secteurs des **aliments pour animaux** et des **grains (mouture)** qui contribuent le moins (4 et 3 % respectivement) au PIB du secteur de la transformation alimentaire.

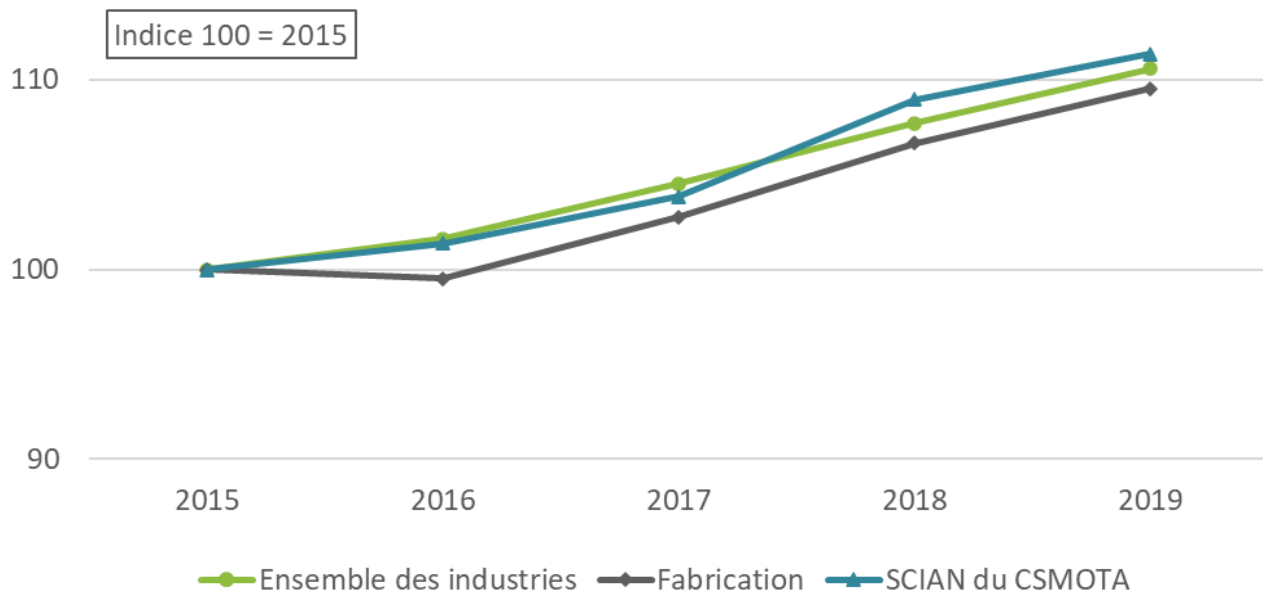
Figure 3.5
Contribution au PIB de la transformation alimentaire de chacun des sous-secteurs, Québec, 2019



Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut aux prix de base*, Tableau 36-10-0402-01.

La Figure 3.6 présente l'évolution du PIB de la transformation alimentaire québécoise entre 2015 et 2019. L'augmentation du PIB est légèrement supérieure pour le secteur de la transformation des aliments et boissons (SCIAN du CSMOTA) que pour l'ensemble des industries ou pour l'industrie manufacturière (« fabrication »; SCIAN 31-33). La tendance est somme toute assez similaire.

Figure 3.6
Évolution du PIB, Québec, 2015 à 2019

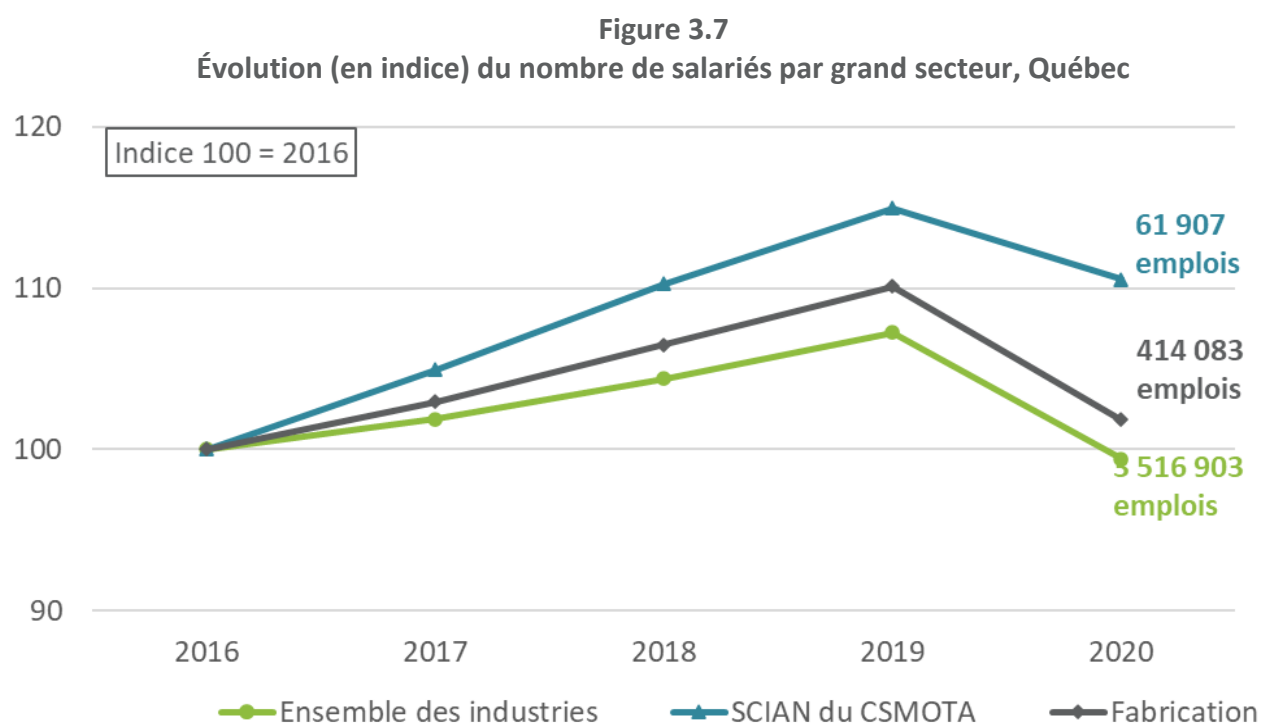


Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut aux prix de base*, Tableau 36-10-0402-01.

3.3 CONTRIBUTION À L'EMPLOI

L'industrie de la transformation alimentaire est le premier employeur manufacturier (SCIAN 31-33) au Québec. En 2020, le secteur comptait près de 62 000 emplois, représentant 15 % des travailleurs de l'industrie de la fabrication. Depuis 2016, la transformation alimentaire a connu une plus grande hausse des emplois comparativement à l'ensemble des industries et à l'industrie manufacturière (« fabrication »; SCIAN 31-33), selon l'indice du nombre de salariés par grand secteur (cf. Figure 3.7).

- La tendance décroissante entre 2019 et 2020 contraste et s'explique par le contexte pandémique vécu pendant cette période où plusieurs personnes ont perdu leur emploi. La diminution observée en 2020 est de l'ordre de 3,8 % par rapport à 2019. Elle est toutefois stable comparativement à l'année 2018.

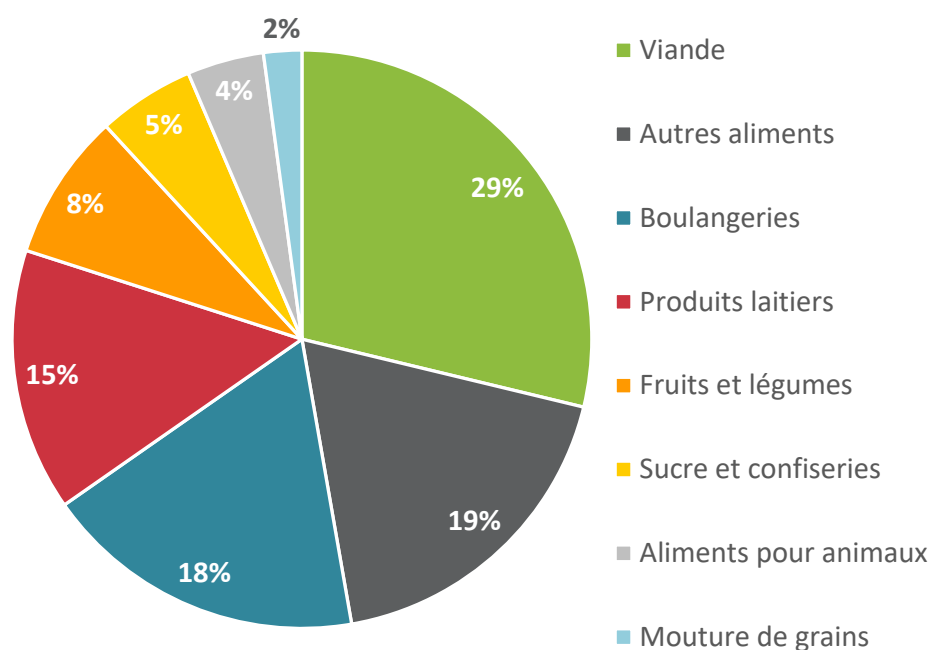


Source : Statistique Canada, *Emploi selon l'industrie*, Tableau 14-10-0202-01.

La Figure 3.8 présente la contribution de chaque sous-secteur à l'emploi en transformation alimentaire.

- Le secteur de la transformation de la **viande** est le principal employeur de l'industrie, avec 29 % des salariés, suivi des **autres aliments (19 %)** et des **boulangeries (18 %)**. Ces observations sont similaires à ce qui avait été constaté en 2016.

Figure 3.8
Contribution à l'emploi en transformation alimentaire de chacun des sous-secteurs¹,
Québec, 2020



¹ Les données pour le secteur des boissons sont indisponibles.

Source : Statistique Canada, *Emploi selon l'industrie*, Tableau 14-10-0202-01.

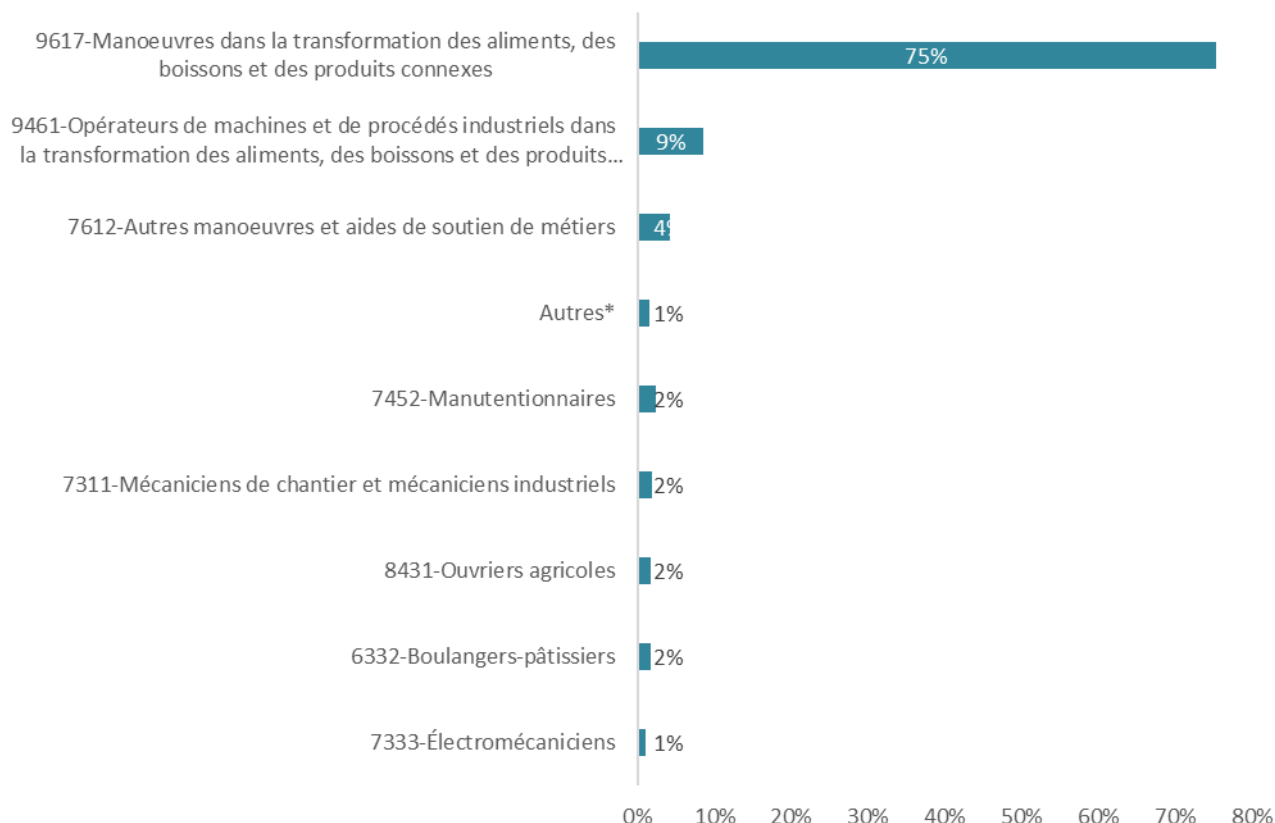
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

En plus des salariés permanents, les entreprises du secteur de la transformation alimentaire font de plus en plus appel à des travailleurs étrangers temporaires pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. Pour ce faire, les employeurs doivent faire une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT²⁷).

En 2020, plus de 80 employeurs de l'industrie de la fabrication des aliments et des boissons (excluant les produits du tabac) ont obtenu quelque 1 200 études d'impact du marché du travail (EIMT) positives pour l'embauche des travailleurs étrangers temporaires. La grande majorité (+ de 75 %) des EIMT positives étaient pour des postes de manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (CNP 9617) (cf. Figure 3.9.). En moins de cinq ans, le nombre d'entreprises ayant recours à ce type de main-d'œuvre a plus que doublé, alors qu'en 2016, elles étaient seulement 30 à embaucher des TÉT.

²⁷ L'EIMT est un document qu'un employeur canadien doit obtenir avant d'embaucher un travailleur étranger. Une EIMT positive indique qu'il est justifié d'embaucher un travailleur étranger pour faire le travail requis, car aucun travailleur canadien ou résident permanent n'est disponible pour le faire. Une fois que l'employeur reçoit l'EIMT positive, le travailleur peut présenter sa demande de permis de travail.

Figure 3.9
Estimation de la répartition des EIMT positive par poste (CNP) pour T1 à T4 2020¹



1 Estimation à partir des noms d'entreprise de la liste de contacts du CSMOTA et des CNP couverts par l'étude.

Autres : CNP : 1521, 6322, 6711, 7312, 9412, 9417, 9465, 2221, 6732, 9462, 7237, 9213 et 7511.

Source : Emploi et Développement social Canada, Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive, selon la Classification nationale des professions, 2020.

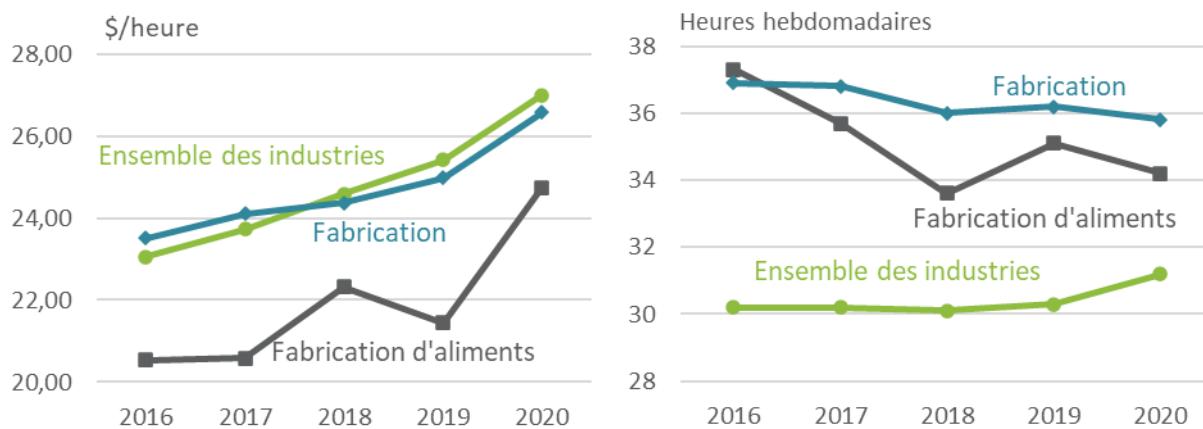
RÉMUNÉRATION ET HEURES DE TRAVAIL

La Figure 3.10 présente l'évolution de la rémunération et des heures hebdomadaires travaillées entre 2016 et 2020. Selon les données de Statistique Canada, le salaire horaire moyen de l'industrie de la transformation alimentaire est inférieur à celui du secteur manufacturier (« fabrication »; SCIAN 31-33) et de l'ensemble des industries québécoises. Cependant, bien que les heures hebdomadaires travaillées dans le secteur de la transformation alimentaire soient aussi inférieures au secteur manufacturier (SCIAN 31-33), elles sont supérieures à celles de l'ensemble des industries.

- En 2020, il y avait un écart d'un peu moins de 2 \$/heure entre le secteur manufacturier dans son ensemble (SCIAN 31-33) et celui de la transformation alimentaire.
- L'augmentation salariale entre 2016 et 2020 est cependant supérieure pour le secteur de la transformation des aliments (20 %) que pour le secteur manufacturier (SCIAN 31-33; 13 %) et que l'ensemble des industries (17 %).

- Le contexte pandémique vient encore là brouiller les cartes des statistiques pour 2020, alors que certains secteurs ont accordé des primes COVID-19; c'est notamment le cas dans certains établissements de la transformation alimentaire.
- En 2020, les heures hebdomadaires travaillées étaient de 34,2 h/sem pour le secteur de la transformation alimentaire et de 35,8 h/sem dans l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33) et de 31,2 h/sem pour l'ensemble des industries.
 - Alors que les heures hebdomadaires travaillées ont augmenté pour l'ensemble des industries depuis 2016 (3 %), elles ont diminué pour le secteur de la transformation alimentaire (-8 %) et pour l'ensemble des industries manufacturières (SCIAN 31-33; -3 %).
 - Certains éléments liés à la COVID-19 peuvent aussi expliquer le changement observé en 2020 : par exemple, l'impact des fermetures de certains abattoirs ou la réduction des activités liées à la baisse du marché du HRI pour certains transformateurs.

Figure 3.10
Évolution de la rémunération horaire et des heures hebdomadaires des salariés^{1, 2}, selon l'industrie, Québec, 2016 à 2020



¹ Salariés rémunérés à l'heure, incluant les heures supplémentaires.

² Les données de la fabrication d'aliments incluent la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer et excluent la fabrication de boissons.

Source : Statistique Canada, *Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure*, Tableau 14-10-0206-01.

Statistique Canada, *Heures hebdomadaires moyennes des salariés rémunérés à l'heure*, Tableau 14-10-0208-01.

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

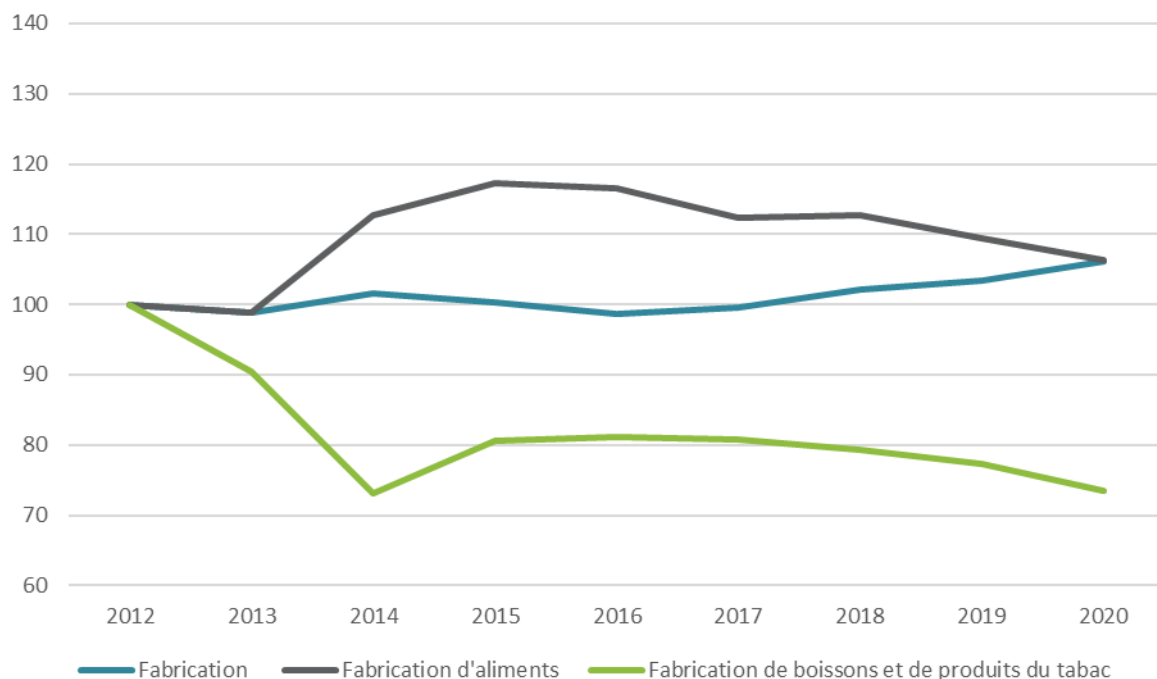
La disponibilité de la main-d'œuvre en âge de travailler se raréfie, une tendance qui va se poursuivre dans les prochaines années. Ainsi, comme il est plus difficile d'embaucher de nouveaux effectifs pour augmenter la quantité de travail réalisé, les entreprises doivent miser sur une meilleure productivité de leurs activités. La productivité du travail est un indicateur qui permet de mesurer l'efficacité avec laquelle un secteur utilise le travail pour créer de la valeur en fabriquant et en vendant des produits. Plusieurs facteurs peuvent jouer sur la productivité, notamment la mécanisation des usines, la qualification des travailleurs et la réalisation d'économie d'échelle par l'augmentation de la taille des entreprises.

Les **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et Figure 3.12 présentent des données sur la productivité du travail au Québec pour le secteur de la fabrication d'aliments et la fabrication de boissons et de produits du tabac.

- La productivité du travail dans le secteur de la transformation des aliments est en croissance depuis 2000. Cette tendance à la hausse est légèrement plus marquée que dans l'industrie manufacturière (« fabrication »; SCIAN 31-33).
 - La productivité du secteur de la transformation d'aliments a connu un pic en 2015. Il est possible que ce soit lié à certains effets de prix qui ont pu gonfler temporairement la valeur créée.
- Du côté de la fabrication de boissons et de produits du tabac, la productivité du travail a diminué significativement au tournant des années 2000 pour remonter légèrement et se stabiliser en 2015.
 - Ce ralentissement s'explique en majeure partie par le sous-secteur du tabac qui a connu une forte décroissance avec l'adoption de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme à la fin des années 1990.
 - Bien que la productivité du secteur des boissons et des produits du tabac soit plutôt stable depuis 2015, certains secteurs ont connu une croissance importante comme celui des distilleries et vineries (cf. Figure 3.12). En effet, ce sous-secteur est en pleine effervescence depuis l'implantation de nombreuses microdistilleries et vignobles québécois. La demande et les ventes de ses produits à valeur ajoutée sont à la hausse.

Figure 3.11

Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée^{1, 2}, Québec



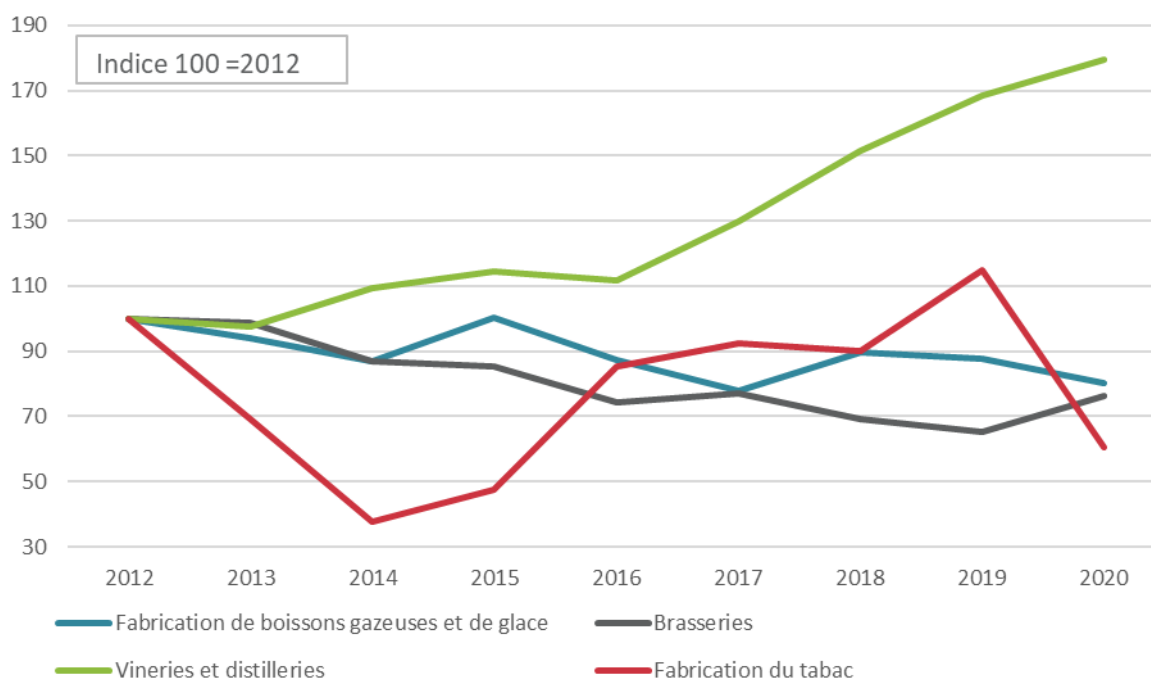
Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0480-01 Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes aux comptes des industries.

¹ La productivité du travail est évaluée comme le rapport de la valeur ajoutée réelle aux heures travaillées. La valeur ajoutée réelle pour chaque industrie et chaque agrégat est calculée sur la base d'un indice-chaîne de type Fisher. Elle démontre chronologiquement comment la productivité du travail est utilisée pour générer de la valeur ajoutée. Les variations de la productivité du travail fondée sur la valeur ajoutée reflètent les influences combinées du capital, de l'amélioration des compétences et de l'efficacité globale de la production.

² Les données de la fabrication d'aliments incluent la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0480-01 Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes aux comptes des industries.

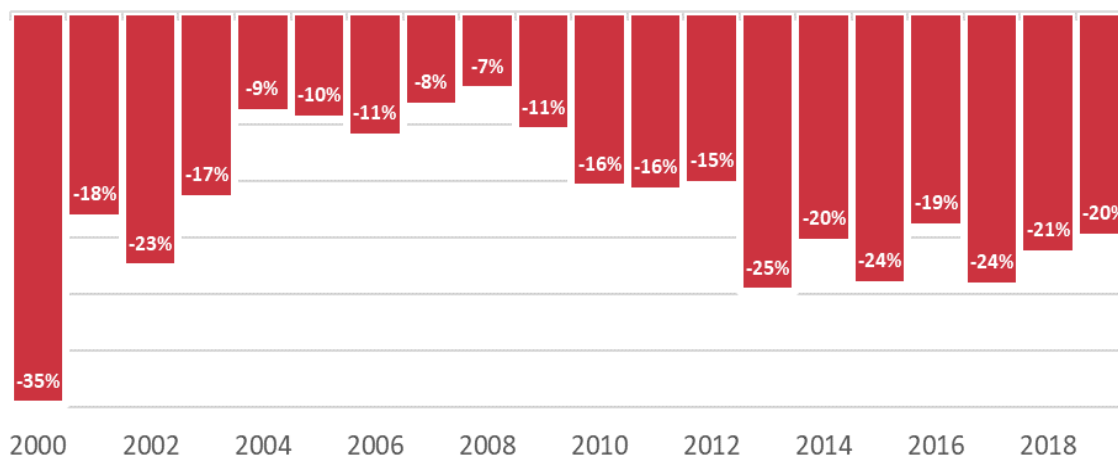
Figure 3.12
Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée^{1, 2}, sous-secteur de la fabrication de boissons et de produits du tabac, Québec



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0480-01 Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes aux comptes des industries.

Tel qu'observé dans le dernier diagnostic, la productivité du travail dans l'industrie de la fabrication des aliments est plus faible au Québec qu'en Ontario (cf. Figure 3.13).

Figure 3.13
Évolution de l'écart de la productivité du travail
du secteur de la fabrication des aliments¹ et boissons, Québec et Ontario



¹ Les données de la fabrication d'aliments incluent la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie*, Tableau 36-10-0402-01.

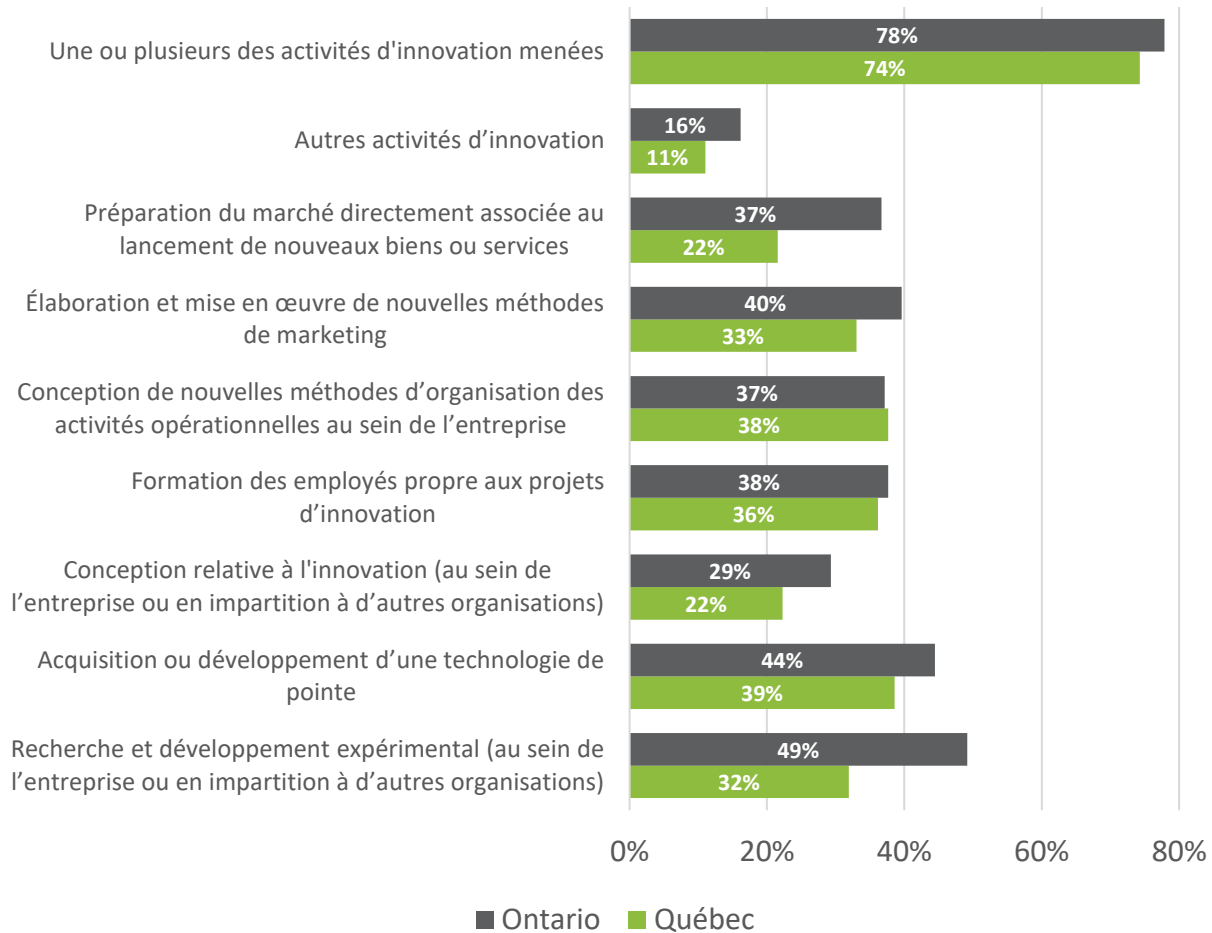
Statistique Canada, *Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale, selon la catégorie d'emploi et l'industrie*, Tableau 36-10-0489-01, Calculs par AGÉCO.

En général, une proportion légèrement plus forte d'entreprises ontariennes menait en 2017 des activités d'innovation en fabrication d'aliments et de boissons (incluant les produits du tabac) (cf. Figure 3.14). Ces innovations pourraient expliquer la plus grande productivité de notre province voisine. D'ailleurs, en 2017, le Québec avait dépensé en moyenne 520 000 \$ pour des activités d'innovation en fabrication d'aliments²⁸, soit plus de trois fois moins qu'en Ontario (1,8 M\$ pendant la même période)²⁹. Au-delà de l'innovation, un autre point important expliquant les différences de productivité est l'âge des installations de production.

²⁸ Les données pour la fabrication de boissons et de produits du tabac n'étaient pas assez fiables pour être incluses.

²⁹ Statistique Canada, *Dépenses moyennes en activités d'innovation, par industrie*, Tableau 33-10-0185-01. Sont inclus la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer, et la fabrication de boissons et de produits du tabac.

Figure 3.14
Proportion des entreprises menant des activités d'innovation en transformation alimentaire¹, Québec et Ontario, 2017



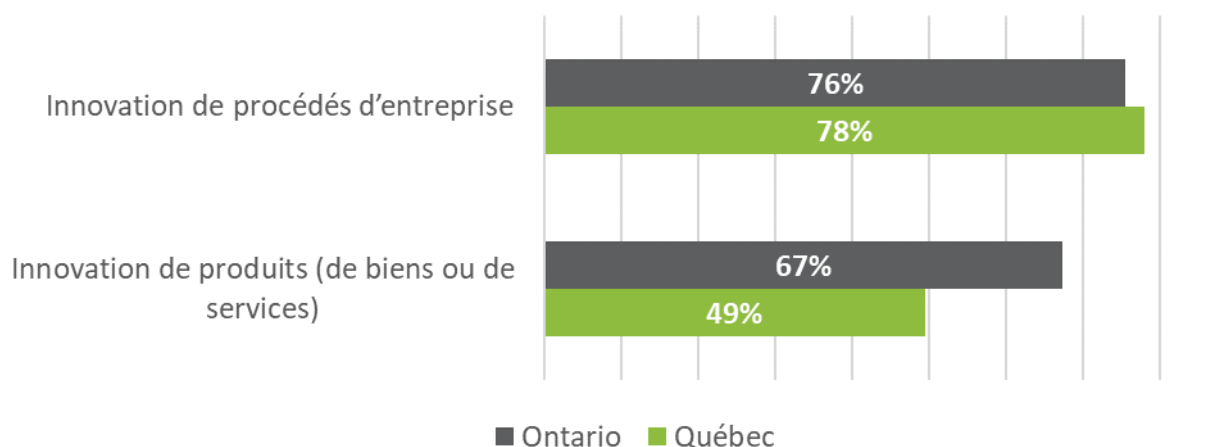
¹ Proportions moyennées pour la fabrication d'aliments, incluant la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer, et la fabrication de boissons et de produits du tabac.

Source : Statistique Canada, *Activités d'innovation menées, par industrie*, Tableau 33-10-0184-01.

Cependant, le Québec a introduit davantage d'innovation de procédés d'entreprises³⁰ que l'Ontario depuis 2017 (Figure 3.15). Ces données s'expliquent surtout par une avance du Québec sur l'Ontario en introduction d'innovations de fabrication d'aliments (et non en fabrication de boissons et produits du tabac). Ainsi, le retard de productivité du Québec sur l'Ontario pourrait diminuer dans les prochaines années.

³⁰ Inclut des processus de production pour des biens ou des services, des processus de distribution ou de logistique, des méthodes de marketing ou de vente, des systèmes d'information et de communication et des pratiques de gestion stratégique et générale nouvelles ou améliorées ou le développement de produits ou processus d'affaires nouveaux ou améliorés.

Figure 3.15
Proportion d'entreprises ayant introduit différents types d'innovation¹ en transformation alimentaire, Québec et Ontario, 2017-2019



¹ Proportions moyennées pour la fabrication d'aliments, incluant la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer, et la fabrication de boissons et de produits du tabac.

Source : Statistique Canada, *Introduction de différents types d'innovation, selon l'industrie*, Tableau 27-10-0361-01.

En 2019, les investissements en fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac ont atteint 982 M\$ au Québec. Ainsi, sur les 1,7 G\$ investis en agriculture et en transformation bioalimentaire au Québec en 2019, 42 % étaient destinés au secteur de la fabrication d'aliments et 16 % au secteur de la fabrication de boissons et tabac. De 2017 à 2019, les investissements cumulatifs en transformation alimentaire ont progressé de 45 % par rapport à ceux de 2014-2016³¹. En effet, grâce à plusieurs mesures incitatives gouvernementales, le secteur a accéléré ses investissements en équipement pour automatiser, robotiser et numériser leurs tâches. De plus, les taux d'intérêt bas pourraient permettre au secteur de résoudre son déficit de productivité en favorisant des dépenses en immobilisation et des acquisitions d'équipement, par exemple.

L'automatisation des tâches aura pour effet de diminuer les besoins de travailleurs pourvoyant des postes de manœuvre. Par exemple, dans le sous-secteur de la mouture de grains céréaliers (SCIAN 3112) de nombreuses entreprises prévoient une diminution allant jusqu'à 50 % de leurs employés exerçant cette profession d'ici les 5 prochaines années³². À l'opposé, le recrutement de main-d'œuvre qualifiée et l'acquisition de nouvelles compétences internes agissent comme les principales difficultés que devront surmonter les entreprises passant à l'automatisation et au numérique.

Cybersécurité : un nouvel enjeu des entreprises 4.0

La cybersécurité est un enjeu incontournable pour les entreprises manufacturières qui décident de passer au numérique. En effet, l'interconnectivité entre les différentes composantes de l'usine intelligente demande une vigilance plus accrue en matière de sécurité informatique.

³¹ MAPAQ, *Investissements*, <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/md/statistiques/Pages/investissements.aspx>

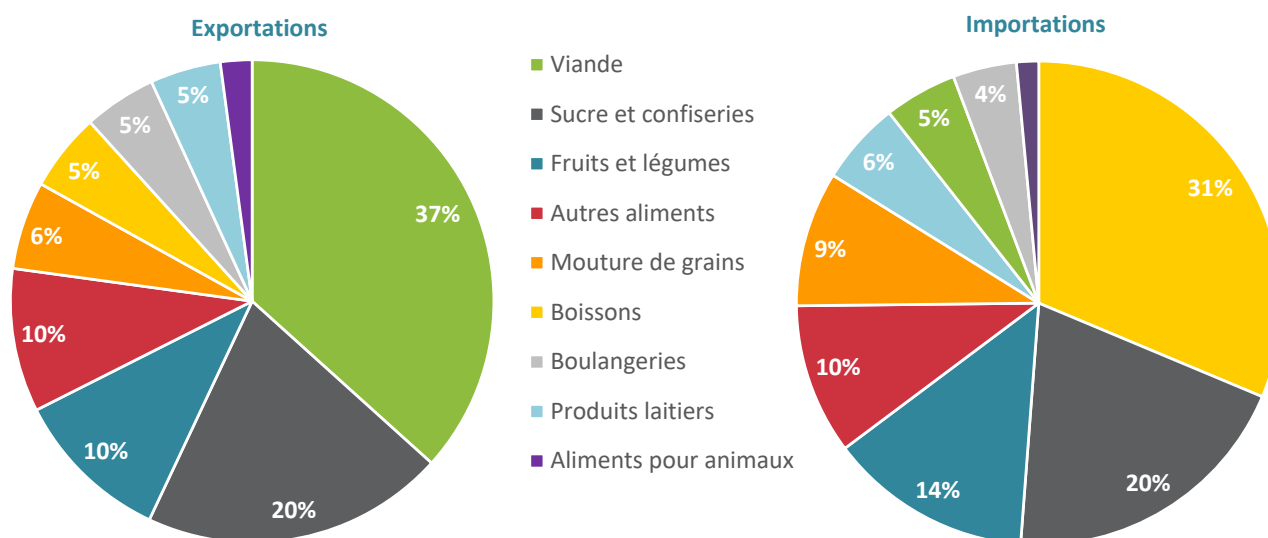
³² GROUPE DDM, 2020. Étude sur l'évolution des besoins en main-d'œuvre et en formation dans l'industrie de la transformation alimentaire.

3.4 COMMERCE INTERNATIONAL

Les figures qui suivent présentent les données sur le commerce à l'échelle québécoise pour l'industrie de la fabrication des aliments et ses sous-secteurs. Elles montrent que :

- La transformation de la **viande** contribue à la majorité de la valeur des exportations (37 %), suivie du **sucre et des confiseries**.
 - Le Québec exporte surtout ses produits aux États-Unis (66 % de la valeur) et en Chine (15 % de la valeur).
- La province importe surtout des **boissons** (31 %), du sucre et des confiseries (20 %) et des **fruits et légumes** (14 %).
 - Le Québec importe surtout des États-Unis (22 % de la valeur) et, dans une moindre mesure, du Brésil (9 % de la valeur).

Figure 3.16
Répartition de la valeur des échanges par sous-secteur de l'industrie de la fabrication des aliments¹ et boissons, Québec, 2020



¹ Excluant la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Données sur le commerce en direct.

Depuis 2016, l'industrie québécoise de la fabrication des aliments et des boissons présente une balance commerciale positive, approchant toujours les 2 milliards de dollars. Entre 2016 et 2020, la valeur des exportations québécoises de l'industrie a augmenté de 18 %, alors que celle des importations s'est accrue de 15 %. La balance commerciale a augmenté de 28 % depuis 2016.

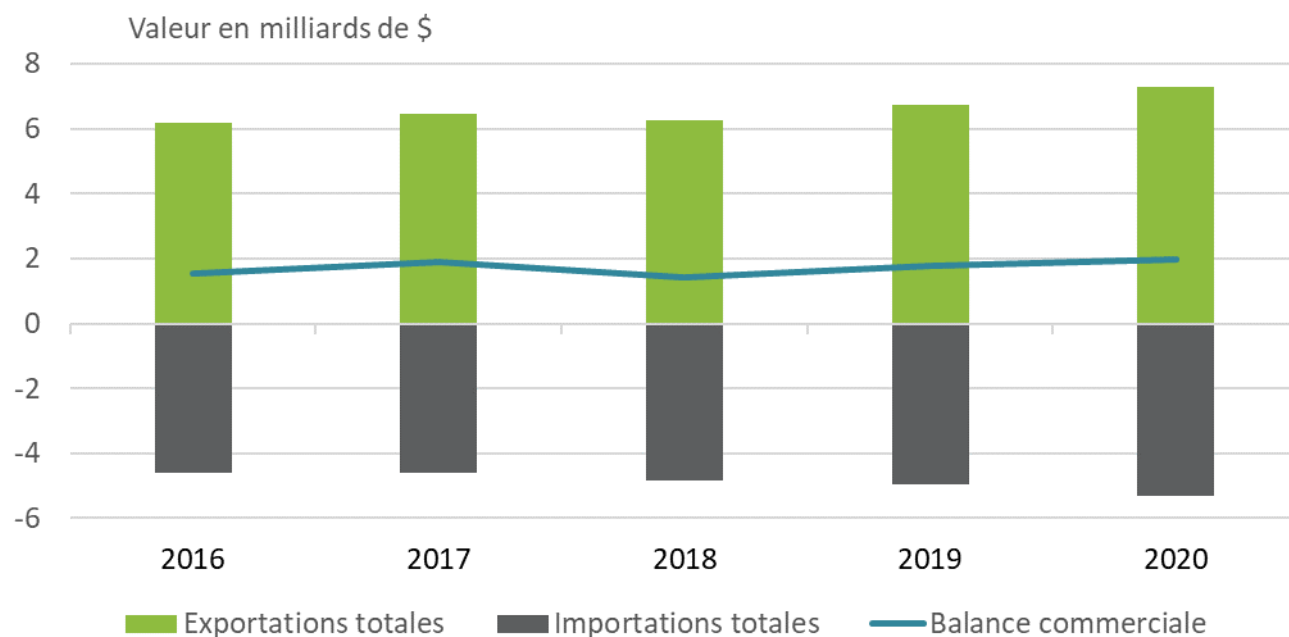
Plan de relance des exportations

Ici comme ailleurs, la pandémie a frappé fort et a créé un ralentissement économique important. Pour stimuler la reprise économique, le Gouvernement dévoilait en mars 2021 sa stratégie pour la relance des exportations. Avec 9,4 % de la valeur des exportations internationales du Québec, le secteur bioalimentaire compte comme un des cinq grands secteurs clés en matière d'exportation dans ce nouveau plan. Une des actions vise à offrir un accompagnement stratégique renouvelé. Pour le secteur bioalimentaire, cet accompagnement se traduira par une diversification des marchés géographiques et sectoriels. Investissement Québec entend créer une équipe stratégique de repérage d'occasions d'affaire avec l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP). Le secteur de la transformation alimentaire est bien positionné pour participer à la relance économique du Québec.

Source : Plan d'action pour la relance des exportations – Fabriqué au Québec, exporté dans le monde, mars 2021

Figure 3.17

Évolution du commerce international (en \$ d'exportation et d'importation) pour l'industrie de la fabrication des aliments¹ et boissons, Québec, 2016 à 2020



¹ Excluant la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Données sur le commerce en direct.

- Comme attendu, la balance commerciale est fortement positive pour le sous-secteur des **viandes** et fortement négative pour le sous-secteur des **boissons**. Une certaine prudence est néanmoins de mise avec les données de balances commerciales par sous-secteurs puisqu'un secteur peut importer des matières premières et des produits intermédiaires pour en exporter les produits finis.
 - La balance commerciale associée au sous-secteur des **viandes** est d'ailleurs en augmentation depuis 2016, alors que celle des **boissons** est en diminution. Du côté des boissons, la situation pourrait s'expliquer par l'effervescence actuelle des microentreprises (bière, distillerie,

kombucha) qui importent beaucoup d'intrants comme le malt ou l'alcool neutre et exportent très peu de leurs produits finis. À l'autre bout du spectre, il y a les grandes entreprises (ex. : Lassonde et Molson) avec des lieux de production aux États-Unis qui évoluent dans un marché mature et qui exportent très peu de marchandise du Québec.

- Depuis 2016, il y a beaucoup de variations dans la balance commerciale des sous-secteurs, sauf pour le sous-secteur des **fruits et légumes**, qui a une balance commerciale très stable (légère augmentation) et presque nulle.
 - La balance commerciale des sous-secteurs du **sucre et des confiseries**, des **produits laitiers** et des **boulangeries** est toutefois en augmentation depuis 2016.
- La balance commerciale des sous-secteurs des **produits laitiers** était d'ailleurs négative en 2016, alors qu'elle est maintenant positive en 2020.
 - L'inverse est observé pour le sous-secteur de transformation des **grains**.

Figure 3.18
Évolution du commerce international par sous-secteur de l'industrie
de la fabrication des aliments et boissons, Québec, 2016 à 2020 (*échelles différentes*)



Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Données sur le commerce en direct.

À RETENIR

- Le Québec compte quelque 1 800 établissements³³ de transformation des aliments et boissons, un chiffre qui est en légère augmentation depuis le précédent diagnostic. Le sous-secteur le plus important en matière de nombre d'établissements reste celui des **boulangeries**.
 - Le sous-secteur des **boulangeries** est aussi le seul qui a perdu des établissements depuis 2016 (-5 établissements).
- Le secteur de la transformation des **grains** (mouture) compte la plus grande proportion d'établissements de moins de 5 employés, suivi du **sucre et des confiseries** et des **boissons**.
- C'est le sous-secteur des **viandes** qui compte la plus forte proportion de grandes entreprises, bien que ce soit le sous-secteur de la transformation des **fruits et légumes** qui compte la plus forte proportion d'entreprises de 100 employés et plus.
- Les entreprises de transformation alimentaire sont surtout concentrées en Montérégie et dans la grande région de Montréal.
- Les revenus du secteur de la transformation des aliments atteignaient près de 30 milliards de dollars en 2019, soit 16 % de l'ensemble des revenus de l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33).
- Pour ce qui est du PIB, la transformation alimentaire, incluant les boissons, contribue à 2 % de l'ensemble du PIB de la province en 2019 et à 15 % à celui de l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33).
 - Le PIB de l'industrie des aliments et boissons a augmenté de 11 % depuis 2015.
- Comptant plus de **62 000 travailleurs**, la transformation alimentaire se positionne comme le secteur le plus important de l'industrie manufacturière (SCIAN 31-33) en termes d'emploi. Le principal employeur est le sous-secteur des **viandes**.
 - Les données d'emplois de 2020 sont néanmoins à prendre avec précaution compte tenu du contexte de la pandémie, pouvant paraître en rupture par rapport à la tendance des 5 dernières années. Seules les années à venir permettront de constater si des tendances auront réellement été infléchies en 2020.
- Le recours aux TÉT dans le secteur québécois de la fabrication des aliments est en augmentation depuis 2016. En 2020, un peu plus de 80 employeurs avaient obtenu quelques 1 200 EIMT pour l'embauche de TÉT. La grande majorité (+ de 75 %) des demandes permettent de pourvoir des postes de manœuvre. Les sous-secteurs des fruits et légumes et des viandes ont été les plus grands demandeurs de TÉT dans la dernière année. Les secteurs de la boulangerie et du lait en embauchent également, mais dans une moindre mesure.
- Selon les données de Statistique Canada, les salaires du secteur de la transformation alimentaire sont plus faibles que pour l'ensemble du secteur manufacturier (SCIAN 31-33). Les heures hebdomadaires travaillées sont aussi légèrement plus faibles pour le secteur de la transformation alimentaire.

³³ Cette valeur ne comprend que les établissements avec employés.

- Depuis 2016, le Québec présente une balance commerciale positive du secteur de fabrication des aliments et boissons, de près de 2 milliards de dollars. La valeur des exportations a augmenté de 18 % entre 2016 et 2020, alors que la valeur des importations a crû de 15 %.
 - Les États-Unis sont le principal partenaire commercial du Québec : 66 % de la valeur des exportations québécoises du secteur y sont destinés alors que 22 % des importations québécoises sont issues de nos voisins du sud.
- Malgré un rattrapage de la productivité dans l'industrie de la fabrication des aliments depuis les années 2000, ce secteur accuse encore un certain retard comparativement à l'Ontario.
 - Le sous-secteur des distilleries et vineries montre une hausse rapide de sa productivité depuis 2016. En effet, la croissance des microdistilleries et vignobles est particulièrement marquée au Québec. Cette industrie florissante propose plusieurs produits à haute valeur ajoutée.

4. MARCHÉ DU TRAVAIL

Les grands indicateurs, tels que l'emploi total et le taux de chômage, sont présentés dans ce chapitre afin de permettre une vision globale de la situation d'emploi au Québec. Ces éléments peuvent expliquer certaines tendances ou permettre de comprendre des phénomènes particuliers, notamment régionaux. Le contexte pandémique vient brouiller plusieurs indicateurs pour 2020.

4.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La population active du Québec est concentrée dans les grands centres, la majorité de la population vivant à Montréal (26 %), en Montérégie (19 %) et en Capitale-Nationale (9 %). Ces données sont similaires à ce qui avait été observé en 2016. C'est aussi dans ces régions où le plus de personnes en emploi, à proportion égale, se retrouvent. De leur côté, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine connaît le plus haut taux de chômage (13 %), suivi de Montréal (11 %) et des Laurentides (10 %). C'est aussi dans les Laurentides qu'on remarque la plus grande augmentation du taux de chômage entre 2016 et 2020 (4,1 points de pourcentage), suivi de la Capitale-Nationale (2,2 points de pourcentage).

- Le secteur de la transformation alimentaire (SCIAN 311-312) regroupe 2 % de tous les emplois de la province.
 - C'est au Centre-du-Québec qu'une plus forte proportion des personnes travaille en transformation alimentaire (4,2 %) par rapport aux autres secteurs.

Tableau 4.1
Portrait régional du marché de l'emploi, par région, Québec, 2016-2020

	Population active ¹ (x 1000 personnes)			Emploi ² (x 1000 personnes)			Personnes en emploi en transformation alimentaire (%)	Taux de chômage ³ (%)		
	2016	2020	Var. ⁴ 16-20	2016	2020	Var. 16-20	2018	2016	2020	Var. 16-20
Gasp.-Îles-de-la-Mad.	41	35	-15 %	35	30	-14 %	< 0,5 %	15	13	1,7
Bas-Saint-Laurent	95	94	-1 %	87	87	1 %	< 0,5 %	8	7	1,2
Capitale-Nationale	425	401	-6 %	406	374	-8 %	0,9 %	5	7	-2,2
Chaudière-Appalaches	228	237	4 %	215	224	4 %	3,2 %	6	6	-0,2
Estrie	163	173	6 %	153	160	5 %	1,1 %	6	7	-1
Centre-du-Québec	130	129	-1 %	123	121	-2 %	4,2 %	5	6	-0,7
Montréal	822	852	4 %	772	781	1 %	2,3 %	6	8	-2,3
Montréal	1101	1170	6 %	997	1038	4 %	2,1 %	10	11	-1,8
Laval	229	236	3 %	212	216	2 %	2,4 %	7	8	-0,9
Lanaudière	266	292	10 %	249	268	8 %	3,5 %	7	9	-2
Laurentides	330	314	-5 %	310	283	-9 %	1,4 %	6	10	-4,1
Outaouais	214	208	-3 %	199	192	-4 %	< 0,5 %	7	8	-0,7
Abitibi-Témiscamingue	78	74	-5 %	73	69	-5 %	< 0,5 %	7	7	0,1
Mauricie	130	134	3 %	121	123	1 %	2,8 %	7	8	-1,1
Saguenay-Lac-Saint-Jean	138	135	-2 %	127	123	-3 %	1,6 %	8	9	-1,2
Côte-Nord et Nord-du-Qc	59	55	-7 %	54	51	-6 %	< 0,5 %	9	8	1,2
Québec	4448	4537	2 %	4133	4139	0 %	2 %	7	9	-1,7

¹ Personnes de 15 ans et plus en emploi ou en chômage.

² Personnes de 15 ans et plus qui ont un travail.

³ Nombre de chômeurs en pourcentage de la population active arrondi à la dizaine et variation en point de pourcentage.

⁴ Variation en point de pourcentage.

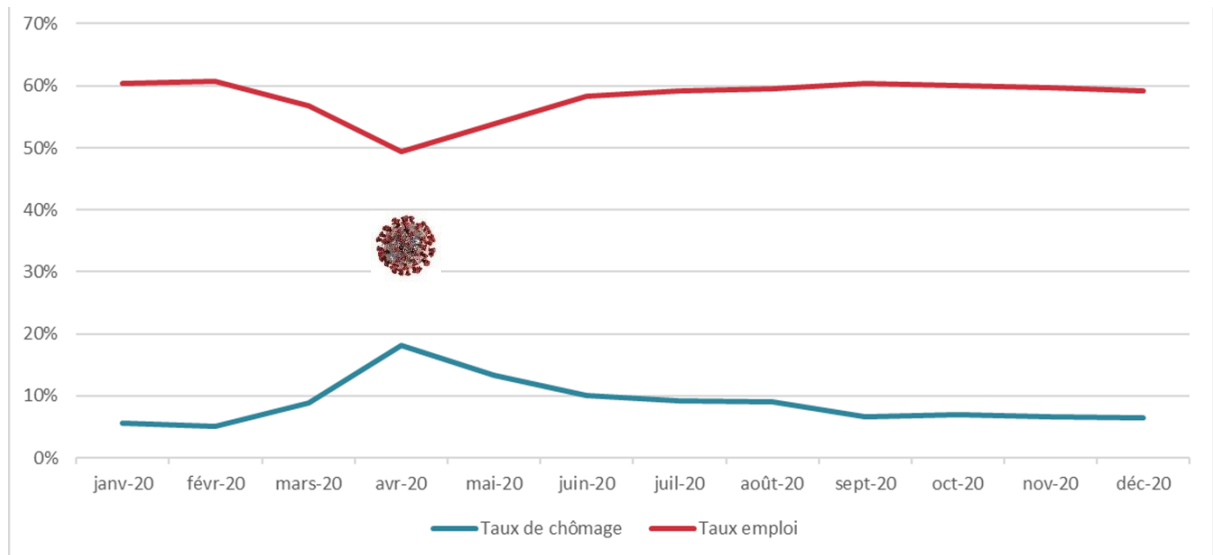
Source : Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active*, Tableau 14-10-0090-01, IMT en ligne.

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Malgré de nombreuses pertes d'emploi et un taux de chômage plus élevé en raison de la COVID-19, le marché du travail était presque retourné dans une situation de plein-emploi³⁴ en fin d'année 2020. Le taux de chômage qui a atteint la barre des 18 % en avril 2020, est en baisse depuis le mois de mai 2020 (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**) et se situait autour de 6,4 % en décembre 2020.

³⁴ Le plein-emploi est une situation dans laquelle le chômage d'un territoire se trouve à un taux inférieur à 5 %.

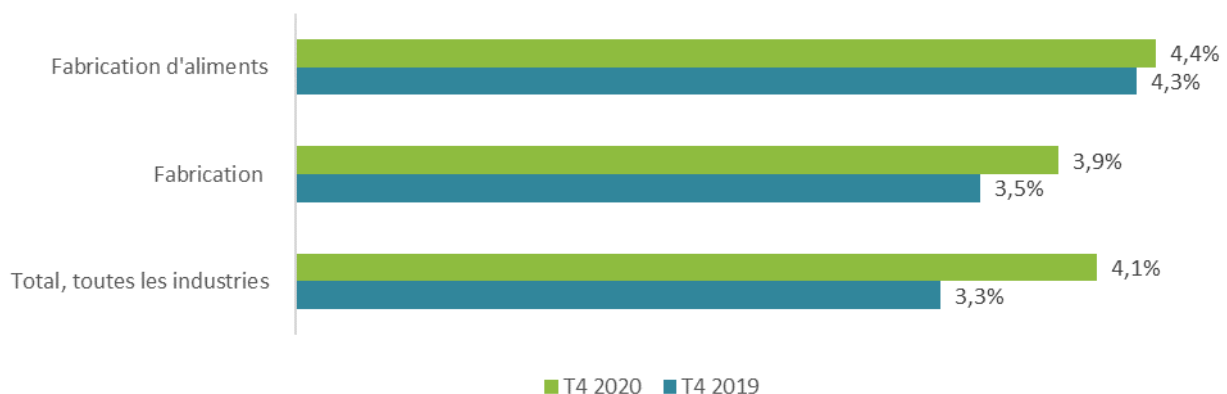
Figure 4.1
Taux de chômage et taux d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus au Québec de janvier à décembre 2020



Source : Statistique Canada, 2020

Malgré la présence de plusieurs chômeurs « pandémiques », il restait toujours environ 7 000 postes vacants en décembre 2020 selon les plus récentes statistiques disponibles³⁵ dans le secteur de la transformation alimentaire. Ce dernier a un taux de poste vacant supérieur à la moyenne de toutes les industries. Selon la tendance historique, la transformation alimentaire a toujours eu un taux de postes vacants élevé (Figure 4.2), en raison, entre autres, d'un taux de roulement important et des salaires moins compétitifs dans les postes à combler. Selon l'enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de 2020 menée par Statistique Canada, plus de la moitié des postes vacants, tous secteurs confondus, sont peu qualifiés et demandent au plus un diplôme d'études secondaires.

Figure 4.2
Taux de postes vacants pour T4 2019 et T4 2020



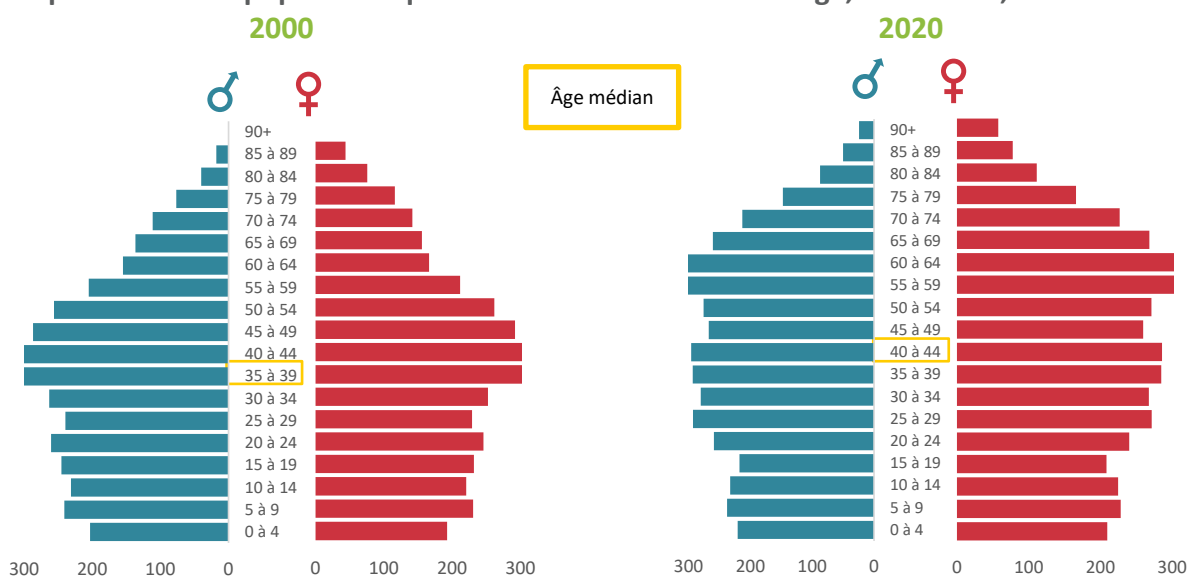
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0326-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

³⁵ Le CTAQ évalue entre 8 % et 10 % de postes vacants dans le secteur de la transformation alimentaire pour une possibilité de 6 000 à 7 000 emplois disponibles au sein de l'industrie.

TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE

La pandémie est donc venue s'ajouter à un contexte déjà difficile, avec une population québécoise qui continue de vieillir et de nombreux départs à la retraite. À cet égard, la Figure 4.3 témoigne bien de la transition démographique alors que l'âge médian est passé de 38 ans en 2000 à 43 ans en 2020. Selon les récentes prévisions de l'INSPQ, le vieillissement de la population devrait se poursuivre encore sur plusieurs décennies alors que d'ici 2030 c'est 25 % de la population québécoise qui sera âgée de 65 ans et plus. De plus, lorsque les secteurs à l'arrêt reprendront leurs activités, la complexité pour l'embauche de personnel s'accroîtra d'un cran. Devant cette situation, les entreprises devront déployer des efforts pour réorganiser le travail des employés, accélérer leurs investissements en équipement (robotiser, automatiser et numériser) et voir à retarder les départs à la retraite pour leurs employés expérimentés. Plus que jamais, les employeurs devront être créatifs pour se démarquer et offrir un environnement de travail attrayant devant une main-d'œuvre qui a le choix. Les sections 6.2 et 6.9 en feront état.

Figure 4.3
Répartition de la population québécoise selon la tranche d'âge, en milliers, 2000 et 2020



Source : Statistique Canada, *Estimations de la population*, Tableau 17-10-0005-01.

4.2 DES MÉTIERS ET PROFESSIONS DIVERSIFIÉS

Le Tableau 4.2 rapporte, pour les professions représentées, entre autres, par le CSMOTA, le nombre de personnes en emploi et le salaire horaire estimé, sous les codes définis par la Classification nationale des professions (CNP). Rappelons qu'en 2020, le secteur de la fabrication des aliments et des boissons (excluant les produits du tabac et les fruits de mer) regroupait près de 62 000 emplois.

- Ce sont 19 % des personnes œuvrant en transformation alimentaire qui exercent le métier de manœuvre dans la transformation des aliments (CNP 9617), représentant ainsi la part la plus élevée de travailleurs du secteur. Viennent ensuite les opérateurs de machines et de procédés industriels (CNP 9461) et les bouchers, dépeceurs de viandes et préparateurs de volaille (CNP 9462).

- Selon les données de l'IMT en ligne, les ingénieurs (CNP 2148) ont le salaire médian le plus élevé, suivi des mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation (CNP 7313) et des inspecteurs en produits agricoles et de pêches (CNP 2222), alors que les boulangers-pâtisseries (CNP 6332) avaient le salaire médian le plus faible en 2018.

Tableau 4.2
Statistiques de l'emploi et du salaire horaire par profession, 2018, Québec

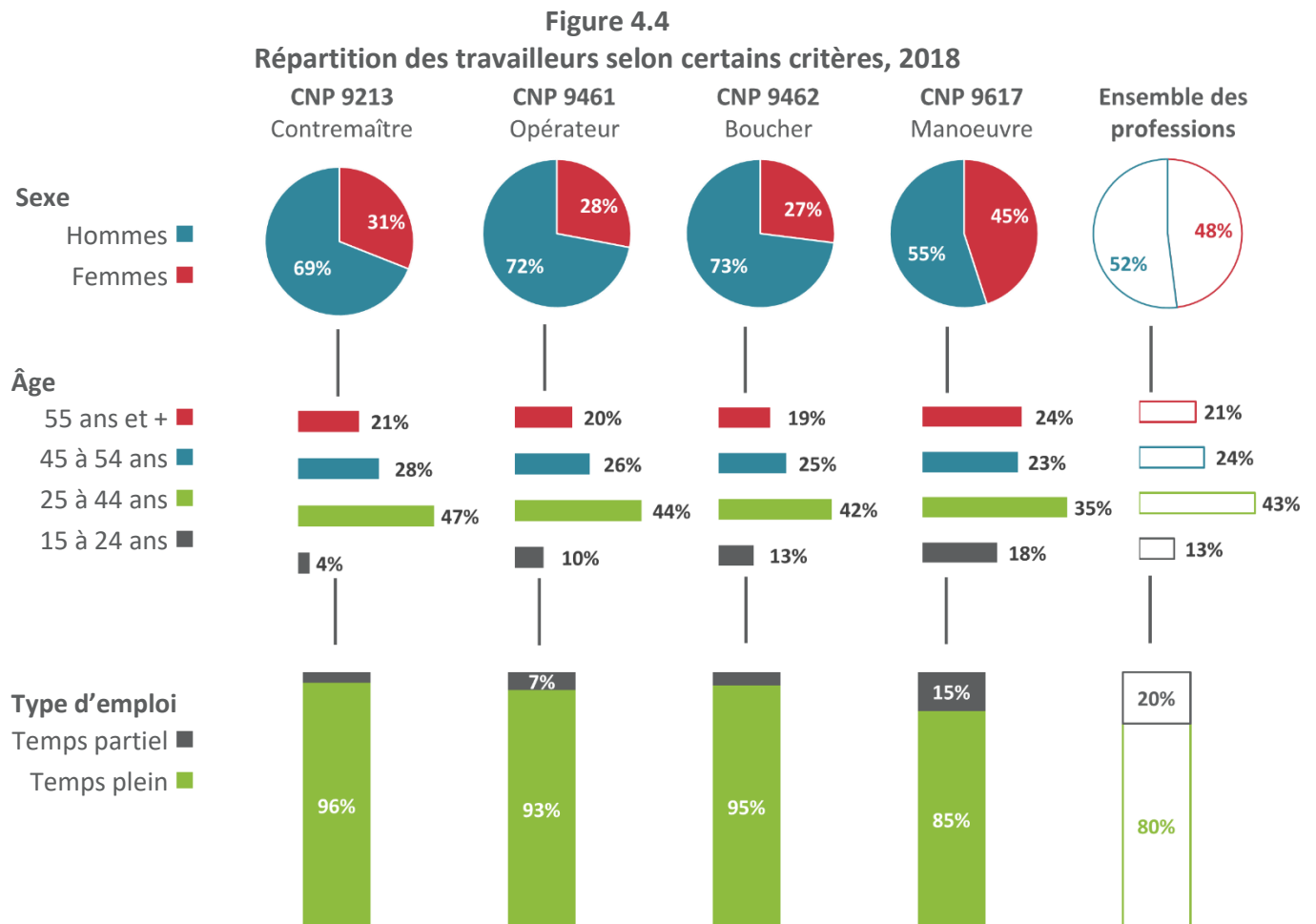
		Personnes en emploi (tous secteurs)	Personnes en emploi en transformation alimentaire ¹	Répartition des postes en transformation alimentaire ¹	Salaire (tous secteurs)		
					Min.	Médian	Max.
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons	21 000	15 120	19 %	n. d.	16,00 \$	23,00 \$
9461	Opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	12 000	9 600	11 %	n. d.	20,00 \$	29,00 \$
9462	Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, préparateurs de volaille et personnel assimilé	5 000	4 550	6 %	15,00 \$	20,00 \$	21,50 \$
9213	Surveillants dans la transformation des aliments et des boissons	5 000	3 900	4 %	14,90 \$	20,36 \$	35,00 \$
6332	Boulangers-pâtisseries	9 000	3 150	4 %	n. d.	14,00 \$	18,00 \$
7452	Manutentionnaires	37 000	2 590	3 %	n. d.	18,00 \$	27,00 \$
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	21 000	1 470	2 %	20,00 \$	27,80 \$	39,02 \$
1215	Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	14 000	700	< 2 %	16,00 \$	24,00 \$	45,44 \$
2112	Chimistes	3 500	n. d.	< 2 %	22,50 \$	31,25 \$	60,10 \$
2148	Autres ingénieurs, n.c.a.	1 500	90	< 2 %	27,24 \$	43,59 \$	61,54 \$
2211	Technologues et techniciens en chimie	6 000	900	< 2 %	16,50 \$	25,28 \$	36,99 \$
2221	Technologues et techniciens en biologie	2 500	275	< 2 %	17,00 \$	26,83 \$	39,00 \$
2222	Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	1 000	140	< 2 %	20,00 \$	33,08 \$	42,56 \$
7313	Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	5 000	n. d.	< 2 %	23,00 \$	36,00 \$	43,00 \$
7333	Électromécaniciens	8 000	1 120	< 2 %	20,00 \$	25,00 \$	36,00 \$
9243	Opérateurs d'installations du traitement de l'eau et des déchets	2 000	n. d.	< 2 %	18,00 \$	28,85 \$	35,00 \$

¹ Inclut la production de tabac et la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

La Figure 4.4 montre la répartition des emplois pour les quatre principales professions présentes dans le secteur de la transformation alimentaire selon différents critères sociodémographiques.

- En général, moins de femmes travaillent dans les secteurs liés à la transformation alimentaire que dans l'ensemble des professions. Les manoeuvres (CNP 9617) comptent le plus de femmes.
- La proportion des travailleurs de la transformation alimentaire par tranche d'âge est similaire à l'ensemble des professions. Cependant, la proportion de contremaîtres (CNP 9213) de 15 à 24 ans est nettement inférieure à l'ensemble des professions.
 - Parmi les quatre professions présentées, les 25 à 44 ans représentent la majorité des travailleurs.
- Finalement, un plus grand nombre de travailleurs en transformation alimentaire travaille à temps plein comparativement au reste des professions.



Source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

À RETENIR

- L'industrie de la fabrication des aliments et boissons compte une part importante de travailleurs non qualifiés occupant des postes de manœuvre, mais aussi une certaine proportion de travailleurs plus spécialisés comme les opérateurs, une gamme de métiers (boucher, boulanger) et des postes qualifiés (superviseurs et mécaniciens industriels).
- Parmi les travailleurs des principales professions en transformation alimentaire, moins de la moitié sont des femmes. Ce sont les manœuvres qui comptent la plus forte proportion de femmes.
- La majorité de ces travailleurs sont âgés de 25 à 44 ans et sont employés à temps plein.

5. FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Ce chapitre présente de manière synthétisée les principaux faits saillants de l'analyse de l'offre de formation initiale et continue du secteur effectuée dans le cadre d'une récente étude du ministère de l'Enseignement supérieur³⁶. Cette étude visait à documenter l'évolution des besoins en main-d'œuvre et en formation dans l'industrie de la transformation alimentaire. Plus spécifiquement, elle a permis de recenser les principaux changements survenus dans le secteur qui pourraient avoir un impact sur l'exercice des professions et sur les besoins de main-d'œuvre, de brosser un portrait de l'offre de formation initiale et continue, et enfin, d'identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs en matière de main-d'œuvre et les compétences d'avenir.

Pour accéder au portrait complet de l'offre de formation initiale et continue du secteur de la transformation alimentaire, il est possible de se référer à la section 3.1 de cette étude du ministère de l'Enseignement supérieur.

FAITS SAILLANTS DE LA FORMATION INITIALE

- L'exercice de plusieurs professions ciblées de l'industrie de la transformation alimentaire ne nécessite aucune formation initiale (ex. : manœuvre). Lorsqu'une formation est nécessaire, celle-ci est majoritairement de niveau professionnel ou technique;
 - **Rappelons que la profession de manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (CNP 9617) est la plus importante de l'industrie en matière de nombre.** Elle constitue, en 2019, 19 % de tous les emplois en transformation alimentaire. De moins en moins d'employeurs exigent un diplôme d'études secondaires à l'embauche compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qui s'accroît et des difficultés de recrutement. Cependant, de la formation en entreprise et de la formation continue sont offertes à ces travailleurs pour développer leurs compétences.
- Plus d'une vingtaine de programmes de formation initiale professionnelle, collégiale et universitaire peuvent mener à l'exercice des principales professions semi-spécialisées et spécialisées de l'industrie.

La formation professionnelle

- **5 certificats de formation à un métier semi-spécialisé** – CFMS mènent à un emploi recherché par le secteur de la transformation alimentaire (ex. : aide-boucher industriel et manutentionnaire en transformation alimentaire)
- **3 attestations de spécialisation professionnelle** – ASP mènent à des professions du secteur (mécanique d'entretien en commandes industrielles, pâtisseries de restauration contemporaine et représentation).
 - Les ASP affichent un taux de diplomation assez élevé (supérieur à 82 %), contrairement aux DEC (47 % à 61 %);
 - Les inscriptions dans les programmes de *Pâtisserie de restauration contemporaine* et de *Représentation* ont augmenté dans les 5 dernières années, alors que celles en *Mécanique d'entretien en commandes industrielles* ont grandement diminué. Le

³⁶ GROUPE DDM, 2020. Étude sur l'évolution des besoins en main-d'œuvre et en formation dans l'industrie de la transformation alimentaire. Rapport présenté au ministère de l'Enseignement supérieur, 106 p. et annexes. Référence interne : 19-1407.

nombre de diplômes émis a quant à lui diminué pour tous les programmes pendant la même période. Le programme de *Mécanique d'entretien en commandes industrielles* enregistre, une fois de plus, la baisse la plus marquée (cf. Tableau 5.1).

Tableau 5.1
Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation - ASP menant aux principales professions de l'industrie

Attestation de spécialisation professionnelle						
Programmes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Var. 2016-2020
Inscriptions						
Mécanique d'entretien-commandes industr.	51	44	11	24	4	-92 %
Pâtisserie de restauration contemporaine	124	84	147	159	147	19 %
Représentation	1 397	1 630	1 423	2 053	1 907	37 %
Diplomation						
Mécanique d'entretien-commandes industr.	35	29	10	12	1	-97 %
Pâtisserie de restauration contemporaine	103	58	122	124	78	-24 %
Représentation	999	928	873	1 103	941	-6 %

Source : MEQ, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 5 février 2021.

- Plus nouvellement, **2 attestations d'études professionnelles**– AEP ont vu le jour pour les programmes de boucherie industrielle et d'opérateur en transformation alimentaire.
- Il n'existe pas de diplôme de formation professionnelle (DEP) directement lié à la transformation alimentaire. Cependant, une dizaine de DEP connexes sont recherchés par les entreprises du secteur. Les inscriptions et diplomations des DEP menant aux principaux postes³⁷ en transformation alimentaire ont diminué dans les cinq dernières années, soit pour les *professions d'opérateur d'équipement en production*, de *boucher de détail*, de *boulangier* et d'*électromécanicien* (cf. Tableau 5.2) :
 - À l'échelle nationale, le nombre d'inscriptions pour le DEP d'*Opérateur d'équipements en production* a diminué de 35 % entre l'année scolaire 2015-2016 et celle de 2019-2020, alors que le nombre de diplômes émis a quant à lui chuté de 66 %. Ce programme mène à la profession d'opérateur de machines et de procédés industriels (CNP 9461), qui représentait 11 % de l'ensemble des travailleurs de l'industrie en 2019. Alors que les besoins pour ce type de profession s'annoncent en croissance en raison de l'automatisation des processus de fabrication, les diplômés risquent de ne pas être assez nombreux pour combler la demande du marché du travail.
 - Depuis 2015-2016, le nombre d'inscriptions au programme d'études de *Boucherie de détail* a baissé de 42 %. Le nombre de diplomations a quant à lui diminué de 56 % pendant la même période. Ce programme dirige les travailleurs vers la profession de boucher industriel, dépeceur-découpeur, préparateur de volaille et personnel assimilé (CNP 9462) qui représente 6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie.

³⁷ Il est possible de consulter l'évolution du nombre d'inscriptions et de diplômés pour l'ensemble des 10 DEP à l'annexe 4.

- Concernant le programme d'études de *Boulangerie*, pour l'année scolaire 2019-2020, le nombre de nouvelles inscriptions et de diplômes est à son plus bas depuis l'année scolaire 2015-2016, pour un total de 158 inscriptions et 69 diplômes émis. Soulignons aussi que ce programme mène à la profession de boulanger-pâtissier (CNP 6332), qui représente 4 % de tous les emplois du secteur de la transformation alimentaire.
- De son côté, le programme d'*Électromécanique et systèmes automatisés* connaît la plus faible baisse du nombre d'inscription et de diplomation comparativement aux trois autres DEP menant aux principales professions du secteur. Bien que la profession d'électromécanicien représente un faible pourcentage d'emploi absolu dans l'industrie, le besoin de main-d'œuvre pour cette profession se verra accroître en raison de l'automatisation des procédés de transformation.

Tableau 5.2

Évolution du nombre d'inscriptions et de la diplomation – DEP menant aux principales professions de l'industrie

Diplômes d'études professionnelles						
Programmes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Var. 2016-2020
Inscriptions						
Boucherie de détail	394	391	344	272	227	-42 %
Boulangerie	214	212	203	161	158	-26 %
Opération d'équipements de production	288	240	294	291	187	-35 %
Électromécanique sys. automatisés	3 476	3 501	3 533	3 589	3 332	-4 %
Diplomation						
Boucherie de détail	238	218	187	158	104	-56 %
Boulangerie	122	86	124	91	69	-43 %
Opération d'équipements de production	157	101	79	106	53	-66 %
Électromécanique sys. automatisés	1 077	1 159	1 090	1 156	758	-30 %

Source : MEQ, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 28 janvier 2021.

La formation collégiale

- Au niveau collégial, **7 diplômes d'études collégiales (DEC) et 5 attestations d'études collégiales (AEC)** peuvent mener à un emploi dans la transformation alimentaire. Toutefois, seule l'AEC en transformation des aliments, offerte par le Collège de Maisonneuve, a enregistré des inscriptions depuis 2015-2016 (cf. Tableau 5.3). Le programme de *Fabrication de produits laitiers* est toujours en cours d'actualisation et une nouvelle AEC, sous le nom de *Contrôle de la fabrication de boissons alcoolisées*, devrait bientôt voir le jour à l'ITA. Il est à noter, qu'il existe aussi une variété d'AEC qui permet de former des travailleurs pouvant contribuer au secteur de la transformation alimentaire, comme les AEC en lien avec la mécanique d'entretien ou le transport.
 - Le Tableau 5.3 présente le nombre d'inscriptions et de diplômes pour l'AEC en transformation des aliments.³⁸ Le bilan des cinq dernières années montre une

³⁸ Les données d'inscriptions et de diplômes disponibles pour les autres AEC en transformation alimentaire étaient incomplètes et n'ont pas été présentées dans le tableau 5.3.

diminution de plus de la moitié du nombre d'inscriptions et de diplomations pour cette AEC.

Tableau 5.3
Évolution du nombre d'inscriptions¹ et de la diplomation - AEC en transformation des aliments

Attestation d'études collégiales						
Programmes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Var. 2016-2020
Inscriptions						
Transformation des aliments	20	30	15	17	10	-50 %
Diplomation						
Transformation des aliments	32	28	22	22	10	-68 %

¹ Inscriptions au trimestre d'automne en première année.

Source : ministère de l'Enseignement supérieur (MES), DGPP, DSIG, Portail informationnel, système Socrate, données au 20 février 2021

- Le Tableau 5.4 présente quant à lui l'évolution du nombre d'inscriptions et de diplomations aux programmes de DEC en transformation alimentaire. Bien que le nombre d'inscriptions ait diminué dans tous les programmes, il est possible de constater une augmentation du nombre de diplomations dans les programmes suivants : *Techniques de laboratoire*, *Technique de procédés industriels*, *Technologie des procédés et de la qualité des aliments* et *Technologie des productions animales*.
- Alors que le nombre d'inscriptions est en diminution constante pour le programme de *Technologie des productions animales*, la variation des inscriptions se fait plutôt en soubresauts pour les autres programmes. À noter que les inscriptions dans les programmes de *Techniques de la logistique du transport* et *Techniques de laboratoire* sont, somme toute, assez stables.

Tableau 5.4
Évolution du nombre d'inscriptions¹ et de la diplomation – DEC² menant aux principales professions de l'industrie

Diplômes d'études collégiales						
Programmes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Var. 2016-2020
Inscriptions						
Techniques de la logistique du transport	120	146	117	134	118	-2 %
Techniques de laboratoire ³	322	357	321	305	317	-2 %
Techniques de procédés industriels ⁴	61	55	60	52	51	-16 %
Technologie de maintenance industrielle	106	88	69	89	69	-35 %
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	66	78	86	67	49	-26 %
Technologie des productions animales	112	88	86	78	70	-38 %
Diplomation						
Techniques de la logistique du transport	63	48	52	66	59	-6 %
Techniques de laboratoire ³	124	136	125	126	129	4 %
Techniques de procédés industriels ⁴	40	42	45	48	46	15 %
Technologie de maintenance industrielle	61	50	78	57	52	-15 %
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	30	47	38	43	53	77 %
Technologie des productions animales	32	44	51	43	48	50 %

¹ Inscriptions au trimestre d'automne en première année.

² Aucune inscription dans le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques pour cette période.

³ Comprend les inscriptions et diplomations aux spécialisations en biotechnologies et en chimie analytique.

⁴ Le programme d'études Techniques de procédés industriels est le programme actualisé qui remplace les programmes Techniques de génie chimique (210.C0) et Techniques de procédés chimiques (210.B0). Seul le Cégep de Jonquière a implanté ce programme actualisé pour l'année scolaire 2019-2020.

Source : ministère de l'Enseignement supérieur (MES), DGPP, DSIG, Portail informationnel, système Socrate, données au 20 février 2021

La formation universitaire

- Au niveau universitaire, **10 programmes (BAC, certificats et microprogrammes)** mènent généralement vers des professions liées à la recherche et au développement de produits, à la gestion de personnel ou des opérations ou au contrôle de la qualité en transformation alimentaire.
- En général, il y a une diminution des inscriptions aux programmes universitaires menant à des professions en transformation alimentaire dans les 5 dernières années. Cependant, le nombre d'inscriptions a augmenté pour le *Microprogramme en sciences et technologies des aliments*, pour la *Majeure en génie des bioressources* et pour le *Baccalauréat en marketing et achats*. À noter que la diminution est constante pour le *Certificat en technologie et innocuité des aliments* et pour les baccalauréats en *Génie alimentaire* et en *Nutrition et diététique*, bien que dans le cas de ce dernier, la diminution soit plutôt faible.
- Le nombre de diplômes émis diminue de manière générale à l'exception du *Certificat en technologie et innocuité des aliments* et des baccalauréats en *Sciences et technologies des aliments*, *Génie alimentaire* et *Science de la consommation*.

Tableau 5.5
Évolution du nombre d'inscriptions¹ et de la diplomation – Programmes universitaires menant aux principales professions de l'industrie

Programmes universitaires						
Programmes	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Var. 2016-2020
Inscriptions						
Microprogramme en sciences et technologie des aliments	17	24	23	25	22	29 %
Certificat en sciences et technologie des aliments	169	176	177	157	134	-21 %
Certificat en technologie et innocuité des aliments	35	34	28	27	19	-46 %
Baccalauréat en sciences et technologie des aliments	246	272	239	258	214	-13 %
Baccalauréat en nutrition et diététique	980	978	967	950	943	-4 %
Baccalauréat en génie alimentaire	73	63	60	47	35	-52 %
Majeure en génie des bioressources ²	-	193	192	209	204	6 %
Baccalauréat en administration des affaires	12 818	12 965	12 892	12 856	12 352	-4 %
Baccalauréat en marketing et achats	1 852	1 819	1 899	2 012	2 004	8 %
Baccalauréat en science de la consommation	356	372	370	355	308	-13 %
Diplomation						
Microprogramme en sciences et technologie des aliments	19	13	16	19	10	-47 %
Certificat en sciences et technologie des aliments	73	62	81	60	52	-29 %
Certificat en technologie et innocuité des aliments	10	12	20	16	14	40 %
Baccalauréat en sciences et technologie des aliments	38	65	57	59	71	87 %
Baccalauréat en nutrition et diététique	222	208	209	210	197	-11 %
Baccalauréat en génie alimentaire	6	8	12	12	13	117 %
Majeure en génie des bioressources ²		43	28	45	41	-5 %
Baccalauréat en administration des affaires	3 409	3 428	3 358	3 299	3 114	-9 %
Baccalauréat en marketing et achats	611	531	544	574	555	-9 %
Baccalauréat en science de la consommation	74	86	94	92	76	3 %

¹ Inscriptions au trimestre d'automne

² Avant 2015-2016, le programme de génie des bioressources était un baccalauréat

Source : ministère de l'Enseignement supérieur (MES), DGPP, DSIG, Portail informationnel, système GDEU, données au 16 avril 2021

FAITS SAILLANTS DE LA FORMATION CONTINUE

Les employeurs ont à leur disposition une offre de formation continue abondante. Près de 70 formations différentes existent. Elles sont majoritairement offertes par l'ITA, ainsi que certains Cégeps (Cégep de Beauce-Appalaches, Cégep régional de Lanaudière, Collège de Maisonneuve, etc.) et centres de formation professionnelle (CFP de l'Envolée, CFP Pozer, CFP Le Tremplin, etc.). Ces formations portent sur divers sujets comme l'étiquetage des aliments, la formation des manœuvres, l'hygiène et la salubrité, la mise en œuvre des programmes de qualité, les principes généraux des procédés en transformation alimentaire, les procédés de fabrication des produits (à base de viande, produits laitiers, fruits et légumes, jus et boissons, et autres aliments), la santé et sécurité au travail et, finalement, la supervision d'équipes. Le service aux entreprises de nombreuses commissions scolaires offre également des formations sur les sujets de l'hygiène et la salubrité alimentaire (volet gestionnaire et volet manipulateur).

La pandémie et les mesures de distanciation sociale ont accéléré la transformation, déjà entamée, de l'offre de formation en ligne. Pour les organisations qui n'avaient pas débuté ce virage, elles ont dû agir vite pour adapter le contenu et le format de leurs formations afin de conserver des expériences optimales d'apprentissage malgré la distance. Bien qu'appréciée par les entreprises et employés comme option lors de la pandémie, la formation à distance ne convient pas toujours compte tenu de la nature très pratique des métiers de l'industrie de la transformation alimentaire. En période postpandémique, des formules hybrides pourront éventuellement être des options intéressantes à explorer.

Formations de courte durée offertes par le CSMOTA

Avec la venue du contexte de pandémie, le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) a été mis en place en avril 2020, encourageant les entreprises à former les travailleurs, notamment pour les maintenir en emploi. Le CSMOTA s'est vu accorder deux subventions dans le cadre du PACME. Ainsi, de nombreuses formations ont été offertes gratuitement à 118 participants de 43 entreprises³⁹.

À titre de promoteurs collectifs, le CSMOTA peut également déposer des demandes de subventions au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) afin de financer l'élaboration et la diffusion des formations ainsi que le remboursement salarial des travailleurs participants. Plus de sept projets de formation ont été ainsi financés par ce Fonds, ce qui représente un remboursement salarial de près de 51 000 \$.

Voici un bilan des formations offertes par le CSMOTA en 2020-2021 :

- **Pour le personnel de production (37 participants de 7 entreprises) :**
 - Français – Langue seconde niveau 1 (30 heures)
 - Français – Langue seconde niveau 2 (15 heures)
 - Français – Langue seconde niveau 3 (15 heures)
 - Compétences numériques – Excel (15 heures)
- **Pour les superviseurs et gestionnaires en RH :**
 - **Devenez un SUPERviseur en 3 leçons** (83 participants de 18 entreprises). Cette nouvelle formation offerte en format virtuel de quatre heures.
 - **Le rôle du superviseur au quotidien, 11^e cohorte** (19 participants de 12 entreprises). Cette formation offerte pour la première fois en mode virtuel offrait six séances de quatre heures en plus de quatre heures de coaching.
 - **Supervision efficace, production efficiente, 5^e cohorte** (11 participants de 6 entreprises). Cette formation propose la même formule de diffusion que le Rôle du superviseur au quotidien.
 - **Améliorez votre rétention par une meilleure intégration** (33 participants de 18 entreprises).
 - **Nettoyage efficace : l'incontournable de l'industrie alimentaire** (27 participants de 15 entreprises).

³⁹ Faits saillants des réalisations du CSMOTA pour l'année 2020-2021. Présenté à l'AGA du CSMOTA le 7 mai 2021.

- **Autres formations**

- **Compagnonnage en milieu de travail** (17 participants de 7 entreprises).
- **Cours technique sur la fabrication de bière** (7 participants de 6 entreprises).
- **Programme de formation à la planification stratégique** (21 participants de 5 entreprises).

D'autres activités sont également offertes chaque année, sous la forme de conférences (ex. : Les grands déjeuners CSMO et le grand rendez-vous RH, le Colloque sur la gestion humaine des ressources).

PAMT

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une initiative d'Emploi-Québec qui vise à former des employés par la formule du compagnonnage pour une série de métiers dans divers secteurs d'activité, dont la transformation alimentaire. Cette formule existe pour les trois métiers suivants :

- Préposé en boucherie industrielle
- Opérateur d'équipements et de fabrication de produits laitiers
- Mécanicien industriel (multisectoriel)

La durée de l'apprentissage varie entre trois et trente-six mois. Il s'agit d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel ou du chef d'entreprise pour former et développer les compétences des travailleurs moins expérimentés. Le programme mène à l'obtention du certificat de qualification professionnelle. Le PAMT permet également à l'employeur de bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable sur un nombre d'heures de formation du compagnon et de l'apprenti.

En 2020-2021, c'est plus de 54 personnes de 21 établissements qui ont participé à un des trois PAMT du secteur. Au total, 16 certificats de qualification professionnelle et une attestation ont été délivrés.

Le **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** suivant présente les statistiques sur le nombre total d'ententes signées⁴⁰, de participants en démarches d'apprentissage et de certificats de qualification professionnelle délivrés par le PAMT de 2017 à 2020. Bien qu'elles restent peu nombreuses, les ententes signées pour le PAMT de préposé en boucherie industrielle ont augmenté entre la période 2017-2018 et 2019-2020. Le nombre de certificats émis a quant à lui légèrement diminué passant de 15 à 13 pour la même période. Un seul certificat de mécanicien/électromécanicien a été délivré dans les trois dernières années. À noter que le PAMT pour les opérateurs d'équipements de fabrication de produits laitiers est offert seulement depuis 2018, ce qui explique l'absence de certificats délivrés entre 2017 et 2019.

⁴⁰ Ententes signées entre les entreprises, leurs employés et Emploi-Québec.

Tableau 5.6
Nombre d'ententes, de démarches et de certificats de PAMT émis de 2017 à 2020

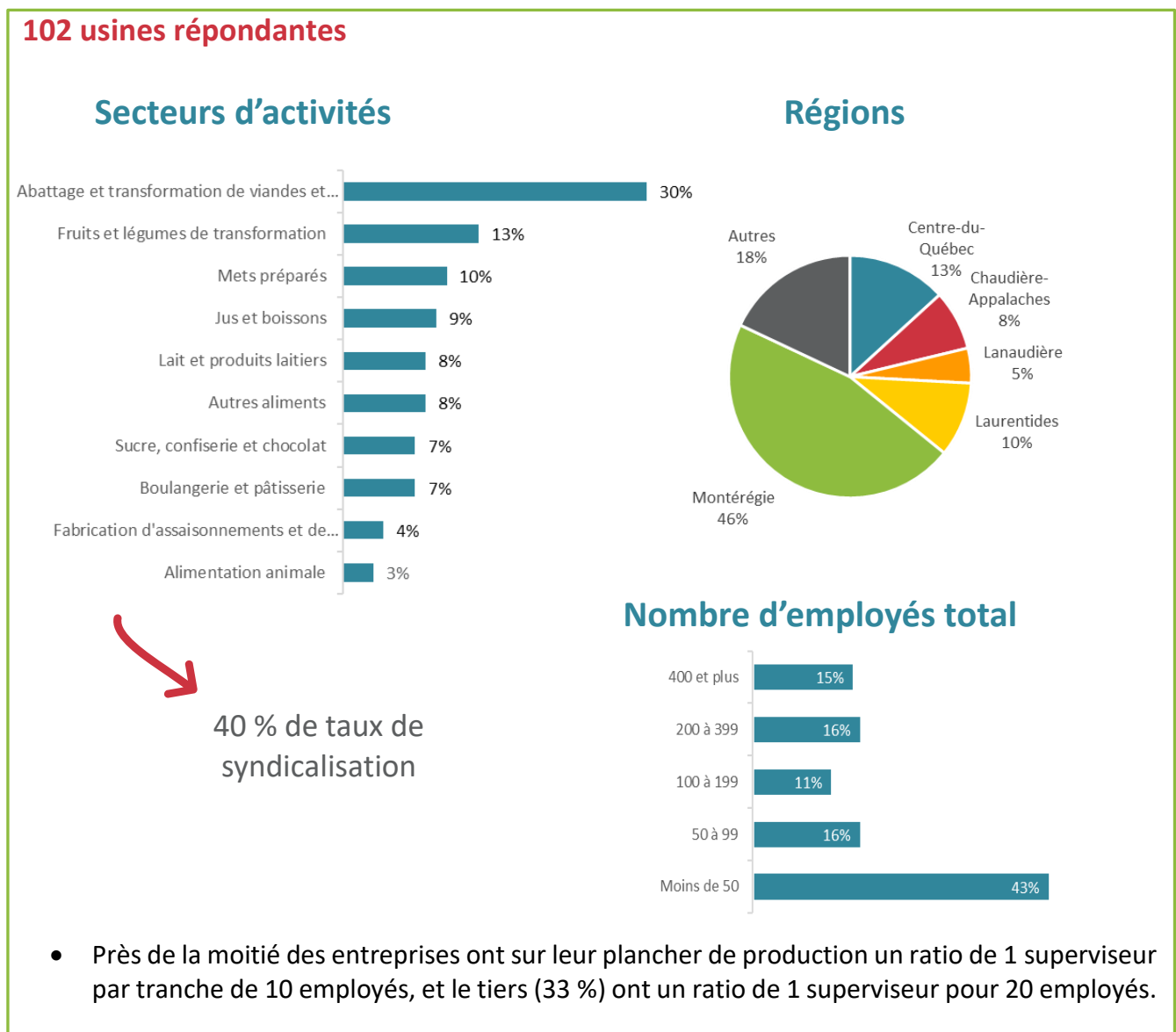
	Nb d'entreprises ayant signé des ententes			Nb de participants en démarche d'apprentissage			Nb de certificats émis		
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Opérateur d'équipements de fabrication de produits laitiers	s.o.	3	7	s.o.	6	14	s.o.	0	2
Préposé en boucherie industrielle	3	12	14	48	45	58	15	11	13
Mécanicien/électromécanicien ¹	s.o.	4	5	s.o.	4	5	n/d	n/d	1
Total	3	19	26	48	55	77	15	11	16

¹ Le CSMOTA a commencé à faire la promotion du PAMT mécanicien/électromécanicien après les travaux de révision de la norme professionnelle qui ont terminé en 2018. Bien que le PAMT pour le métier de mécanicien soit multisectoriel, les chiffres indiqués concernent uniquement le secteur de la transformation alimentaire.

6. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

Ce chapitre présente le point de vue des employeurs sur leur main-d'œuvre. Cette information est tirée du sondage Web réalisé auprès des employeurs et des entretiens en profondeur. Elle rapporte les observations des dirigeants sur leurs bassins de travailleurs ainsi que les pratiques mises en place pour gérer différents enjeux telles que le recrutement, la rétention et la formation. De plus, des questions supplémentaires en lien avec la COVID-19 ont permis de documenter les mesures particulières implantées par les entreprises depuis le début de la pandémie. Le tableau ci-dessous présente un bref portrait des établissements qui ont participé au sondage Web. Par rapport à la population totale d'entreprises de transformation agroalimentaires au Québec, l'échantillon est légèrement surreprésenté dans le segment des abattoirs et de la transformation de la viande, des fruits et légumes et sous-représenté dans le segment de la boulangerie et pâtisserie.

Tableau 6.1
Profil des répondants au sondage – volet employeur



6.1 PANDÉMIE DE LA COVID-19 ET SES EFFETS SUR LES ENTREPRISES

LES ACTIVITÉS AFFECTÉES PAR LA COVID-19

La COVID-19 est venue intensifier les enjeux de main-d'œuvre et de productivité des entreprises. Les multiples impacts de la pandémie sur les activités des employeurs sont documentés à la Figure 6.2.

- La COVID-19 a affecté la disponibilité des travailleurs, entre autres par la présence de programmes gouvernementaux de soutien salarial (ex. : Prestation canadienne d'urgence; PCU), la hausse des congés de maladie et un taux d'absentéisme plus élevé qu'à la normale. Plusieurs entreprises ont dû, pendant plusieurs mois, opérer à effectifs réduits et en contrepartie augmenter les heures supplémentaires.
 - « *Les impacts de la COVID sont notables : les gens sont plus fatigués, il y a plus de tension dans l'usine.* »
 - Près de 30 %, des entreprises sondées ont constaté une diminution de leur nombre d'employés depuis le début de la pandémie.
- Avec moins de personnel disponible jumelé à des difficultés de recrutement persistantes, les entreprises ont vu leur productivité chuter. L'application d'un nouveau protocole sanitaire et la distanciation entre les postes de travail ont aussi eu pour effet de créer un ralentissement sur les lignes de production.
- La perte de plusieurs marchés, dont le HRI, le tourisme et l'événementiel, s'est traduite pour certaines grandes entreprises par des pertes se chiffrant en million de dollars.
- La perturbation des chaînes d'approvisionnement a causé des retards, voire des pénuries de matières premières, forçant, dans certains cas, des fermetures temporaires de lignes de production.
- La fermeture des frontières a ralenti considérablement l'arrivée d'immigrants et par conséquent leur processus d'embauche dans les entreprises.
- Malgré tout, des impacts positifs de la pandémie sont tout de même notables. Par exemple, la reconnaissance du caractère essentiel de l'agroalimentaire a contribué à valoriser l'image du secteur favorisant ainsi le recrutement de certains travailleurs. Aussi, la vague d'achat local et le discours sur l'autonomie alimentaire expliquent en partie la croissance de la demande pour certains produits.
- Enfin, la COVID a fait ressortir l'importance d'avoir des employés polyvalents avec une grande capacité d'adaptation pour prendre le relais quand d'autres s'absentent.

Figure 6.2
Les conséquences négatives de la COVID-19 sur les activités des entreprises¹
1 étant « pas du tout affectées » et 10 étant « très affectées »



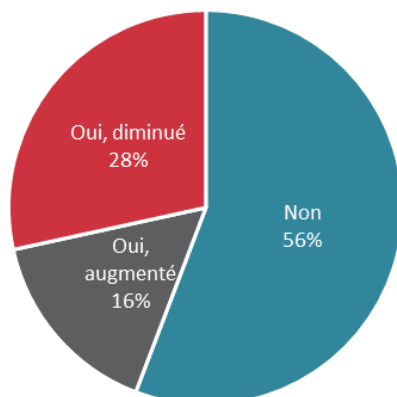
Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021

¹ Moyenne des réponses pour l'ensemble des employeurs sondés.

Comme mentionné plus haut, la pandémie a eu un impact sur la disponibilité de la main-d'œuvre pour près des 45 % des employeurs sondés (cf. Figure 6.3.).

- Près du tiers des entreprises ont vu leurs effectifs diminuer, alors que seulement 16 % ont plutôt constaté une augmentation.
- Un peu plus de la moitié des répondants n'ont pas noté de changement dans la disponibilité de leur personnel.

Figure 6.3
Impacts de la pandémie sur le nombre total d'employés



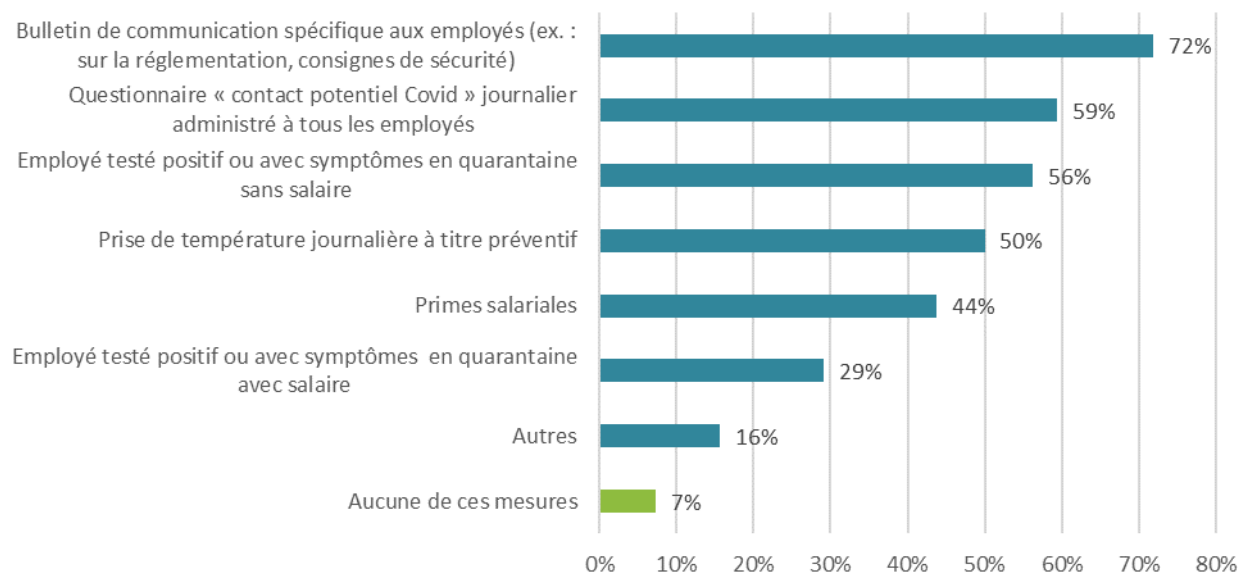
Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

MESURES PARTICULIÈRES IMPLANTÉES

Les entreprises ont déployé des efforts colossaux pour répondre rapidement aux nouvelles normes sanitaires en vigueur. En plus des consignes gouvernementales obligatoires (ex. : distanciation, équipement de protection), la majorité (93 %) des employeurs sondés ont mis en place des mesures particulières pour leurs employés (Figure 7.2).

- Près du trois quarts des entreprises ont mis en place des communications fréquentes sur les sujets liés à la COVID-19;
- Les deux tiers ont développé des questionnaires préventifs;
- Un peu plus de la moitié des employeurs ont mis en place des systèmes de quarantaine non rémunérées pour les employés testés positifs ou avec symptômes;
- La prise de la température journalière était une pratique courante pour la moitié des entreprises ayant répondu au sondage Web;
- Dans une moindre mesure, des entreprises ont également offert différentes formes de support, soit de type salarial (ex. : salaire payé en période de quarantaine, primes salariales), médical (ex. : télé-médecine) ou psychologique pour les travailleurs affectés de près ou de loin par la situation;
- Dans le contexte particulier de la pandémie, la quasi-totalité des employeurs (97 %) se dit satisfaite de leur performance à l'égard des ajustements réalisés. Notons que les travailleurs interrogés ont aussi globalement une satisfaction à l'égard de leurs employeurs sur ce dossier (voir section 7.5).

Figure 6.4
Mesures particulières implantées en lien avec la COVID-19¹



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

¹ Exclant les consignes gouvernementales (ex. : distanciation et EPI).

Autres : Infirmière sur place, dîner payé, test de saturométrie quotidien, employés à la désinfection et gardien de sécurité.

6.2 RECRUTEMENT

Les postes de manœuvre et de préposé sont les plus importants en termes de nombre d'employés embauchés dans les usines de transformation alimentaire interrogées, ce qui correspond au profil statistique du secteur (section 4.2). Les employeurs sondés comptent en moyenne 80 travailleurs occupant ces postes, suivi des opérateurs (en équipement et de chariots élévateurs) et des préposés à la sanitation. Les électromécaniciens, superviseurs et techniciens au contrôle qualité sont présents dans une moindre mesure.

Lorsque questionnés sur le besoin en travailleurs d'ici pour les trois prochaines années, les employeurs prévoient une augmentation pour tous les postes en usine. Les entreprises sondées indiquent que c'est le poste d'opérateur en équipement de production qui devrait augmenter significativement (hausse prévue de 26 %). Non loin derrière se trouvent les techniciens au contrôle qualité et les préposés à la sanitation avec respectivement une augmentation envisagée de 19 % et 13 %. Les postes de manœuvre et préposé sont ceux qui connaîtront la plus faible hausse. Ceci pourrait s'expliquer par un effort d'automatisation grandissant dans les entreprises. Enfin, la présence d'électromécaniciens et de superviseurs devrait s'accroître légèrement au courant des prochaines années.

Tableau 6.2

Demande actuelle et prévisionnelle du nombre de travailleurs par entreprise¹

Postes	Moyenne de travailleurs par entreprise	Prévision de l'augmentation de la demande de travailleurs d'ici 3 ans
Manœuvre/journalier et préposé (à l'expédition, à l'emballage, à l'inspection visuelle, etc.)	79,75	3,9 %
Préposé à la sanitation	15,29	12,8 %
Opérateur en équipement de production	19,97	25,5 %
Opérateur de chariot élévateur/cariste	19,63	6,2 %
Technicien en contrôle de la qualité ou en recherche et développement	7,65	19,2 %
Électromécanicien et mécanicien industriel	10,76	5,8 %
Superviseur/contremaître, chef d'équipe	10,04	5,3 %

Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

¹ À noter que les répondants n'ayant pas répondu au nombre de postes d'ici 3 ans n'ont pas été comptabilisés dans ce tableau.

DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

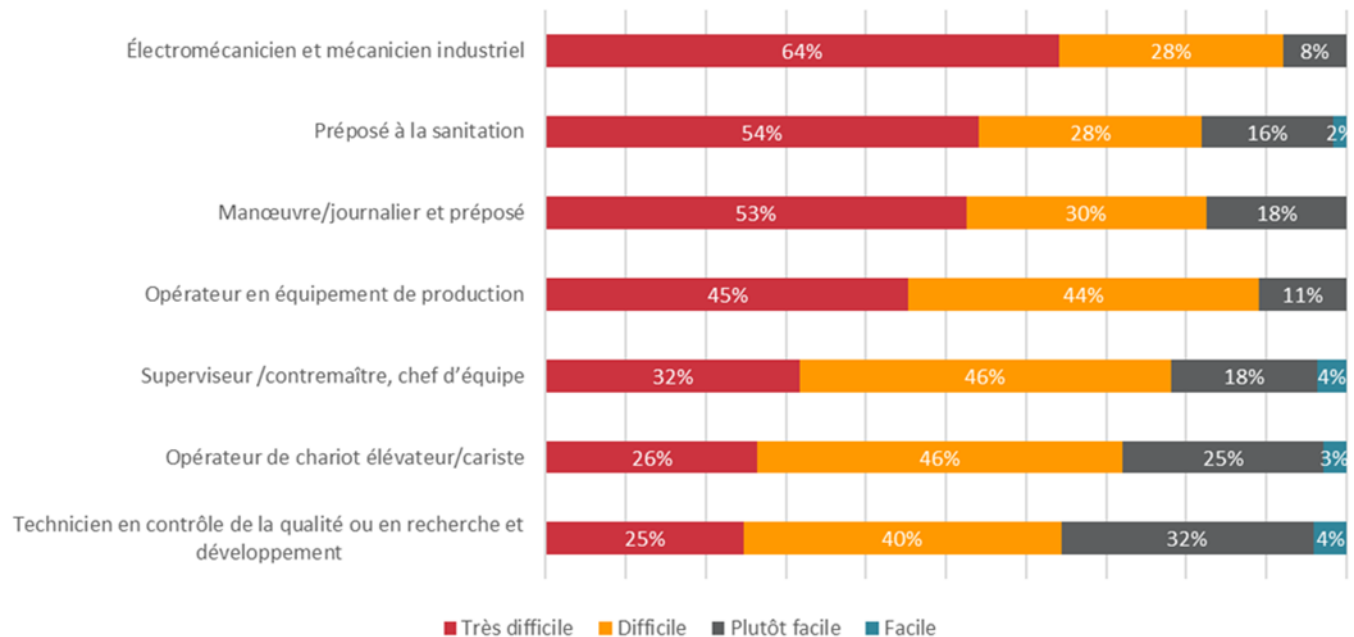
La pénurie de main-d'œuvre a amplifié la concurrence entre les entreprises manufacturières pour le recrutement des travailleurs. Dans certaines régions comme la Montérégie, où il y a une concentration d'entreprises agroalimentaires et d'autres industries, la compétition pour les mêmes

types d'employés est vive. Certains employeurs sondés rapportaient que pour « *seulement la semaine du 1^{er} mars il y avait eu 115 offres d'emploi pour des postes de journaliers à Saint-Hyacinthe et 135 à Laval* ». Bien que plus intense dans certains territoires, cette forte concurrence se fait ressentir maintenant un peu partout.

Le recrutement a maintenant atteint une situation critique pour tous les postes en usine, mais encore plus pour les électromécaniciens, manœuvres et préposés (cf. Figure 6.5).

- Les postes d'électromécanicien et mécanicien industriel sont ceux pour lesquels le recrutement s'avère le plus ardu : 92 % des employeurs ont mentionné trouver le recrutement pour ce poste très difficile ou difficile.
- Les postes de préposé à la sanitation, manœuvre/journalier ainsi qu'opérateur en équipement de production posent également un problème pour une grande majorité d'entreprises.
- La situation est aussi préoccupante, quoique dans une moindre mesure, pour les postes de superviseur, opérateur de chariots élévateurs/cariste et technicien au contrôle de la qualité.
- La planification du recrutement de la main-d'œuvre est une pratique répandue au sein des entreprises (93 %). Cependant seulement 42 % d'entre elles planifient pour leurs besoins à long terme allant jusqu'à la planification des départs à la retraite.
- 60 % des entreprises sondées ont des descriptions pour l'ensemble des postes de l'usine et les mettent à jour régulièrement. Le reste n'a soit aucune description de poste en place (10 %) ou en produit seulement pour quelques postes (31 %).
 - Les entreprises ayant de 100 à 199 employés détiennent presque toutes (90 %) une description des postes de l'usine et les mettent à jour régulièrement.
 - Cette proportion diminue à 60 % pour les plus grandes entreprises de plus de 200 employés et à près de 50 % pour les plus petites usines de moins de 100 employés.

Figure 6.5
Niveau de difficulté pour le recrutement des différents postes



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

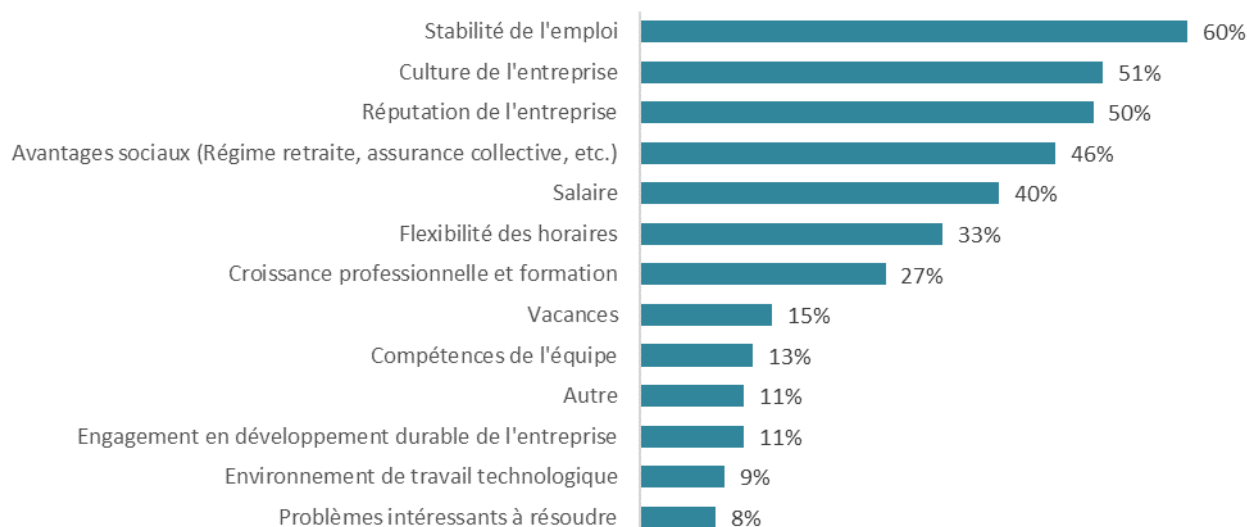
NIVEAU DE SCOLARITÉ

La difficulté de recrutement oblige les employeurs à abaisser leurs critères d'embauche, dont le niveau de scolarité exigé. La grande majorité des entreprises questionnées en entrevue individuelle n'exigent pas de formation initiale pour les postes d'entrée comme ceux de manœuvre et préposé. Il en est souvent de même pour les postes d'opérateur. Bien qu'il existe un DEP d'opérateur d'équipements de production, il est soit méconnu par les employeurs où ceux-ci préfèrent former les travailleurs directement en entreprise. Les postes pour lesquels les exigences de scolarité sont les plus faibles sont aussi ceux pour lesquels les employeurs sont les moins exigeants en matière d'années d'expérience.

MOTIFS D'ATTRACTION ET RÉTENTION SELON LES EMPLOYEURS

Selon les entreprises sondées, la stabilité des emplois en transformation alimentaire serait le premier motif favorisant l'attraction et la rétention de leurs employés, bien avant la question des salaires et avantages sociaux (cf. **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). Notons qu'à une question similaire, les travailleurs classent la proximité du travail et le salaire comme deux principaux motifs (voir section 7.2). Le groupe de discussion avec des représentants syndicaux a néanmoins fait ressortir l'atout de la stabilité des emplois. Il est vrai que la COVID-19 est venue réaffirmer le caractère essentiel du secteur de la transformation alimentaire et par le fait même la garantie des emplois offerts. Non loin derrière, les employeurs identifient la culture et la réputation de l'entreprise comme les deux autres principales raisons motivant les employés à postuler et maintenir un emploi chez eux. À cet effet, il n'est donc pas surprenant de voir depuis quelques années un certain rattrapage s'effectuer en matière de culture d'entreprise surtout que la jeune génération y est plus sensible. Par exemple, de nombreux employeurs sondés se tournent maintenant vers le marketing RH pour développer et valoriser leur marque employeur. Cette stratégie les aide entre autres à mieux communiquer le positionnement de l'entreprise et à rejoindre plus facilement les différents bassins de travailleurs en fonction de leurs valeurs et intérêts. D'autres entreprises se démarquent dans leur recrutement en jumelant des offres d'emploi et des causes sociétales (cf. encart ci-dessous).

Figure 6.6
Motifs qui attirent et retiennent les employés selon les dirigeants



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

Des stratégies de recrutement jumelées à des causes sociétales

La pandémie a aggravé les enjeux de main-d'œuvre de plusieurs entreprises du secteur. Comme stratégie de recrutement, Bonduelle a conçu une étiquette spéciale pour ses conserves de maïs à grains entiers, laquelle invite la population à postuler un emploi chez eux. De plus, pour venir en aide aux familles aux prises avec une insécurité alimentaire, ces conserves sont distribuées dans quatre banques alimentaires du Québec situées à proximité de leurs usines.



Source : Actualité alimentaire, 2021

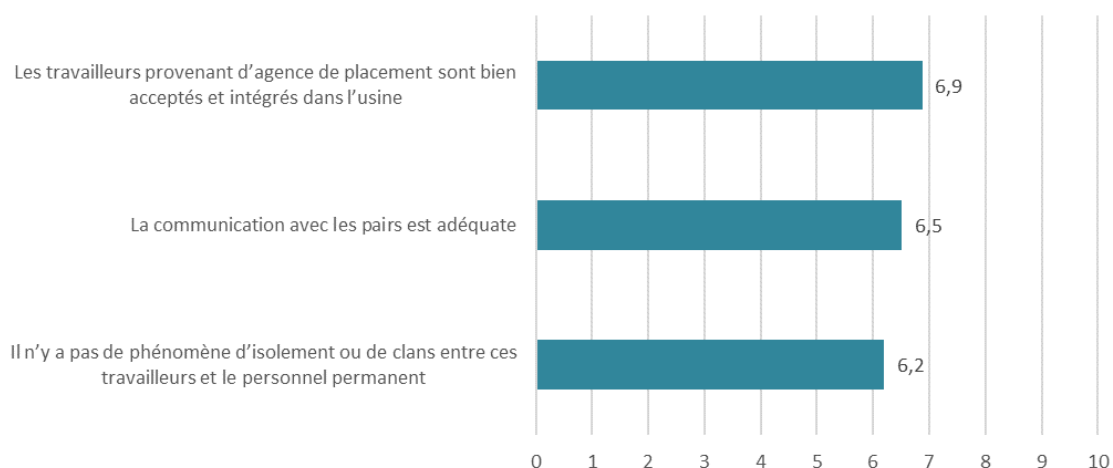
6.3 OUTILS ET BASSINS DE RECRUTEMENT

AGENCES DE PLACEMENT

Selon le sondage Web, les deux tiers des employeurs ont recours aux agences de placement pour combler leur besoin de main-d'œuvre. Ce pourcentage est sensiblement le même qu'il y a cinq ans. Ce sont les entreprises ayant de 100 à 199 employés qui utilisent le plus les services d'agence de placement, alors que les petites, très peu. En général, les entreprises interrogées semblent satisfaites quant aux services rendus par les agences. Près de la moitié prévoit maintenir ce service, alors que le tiers compte augmenter leur nombre de travailleurs embauchés par l'entremise des agences.

L'intégration de travailleurs d'agences au sein des entreprises semble relativement bien se dérouler, et ce tant sur le plan de la communication que sur celui de la cohabitation avec les employés de l'usine (cf. Figure 6.7). Notons cependant qu'il peut y avoir des risques lorsque l'embauche est confiée en sous-traitance. La responsabilité de l'employeur à l'égard des conditions salariales, notamment, demeure même si elles sont fixées en sous-traitance.

Figure 6.7
Évaluation de l'intégration des travailleurs d'agences dans l'entreprise
1 étant « en désaccord » et 10 étant « totalement en accord »

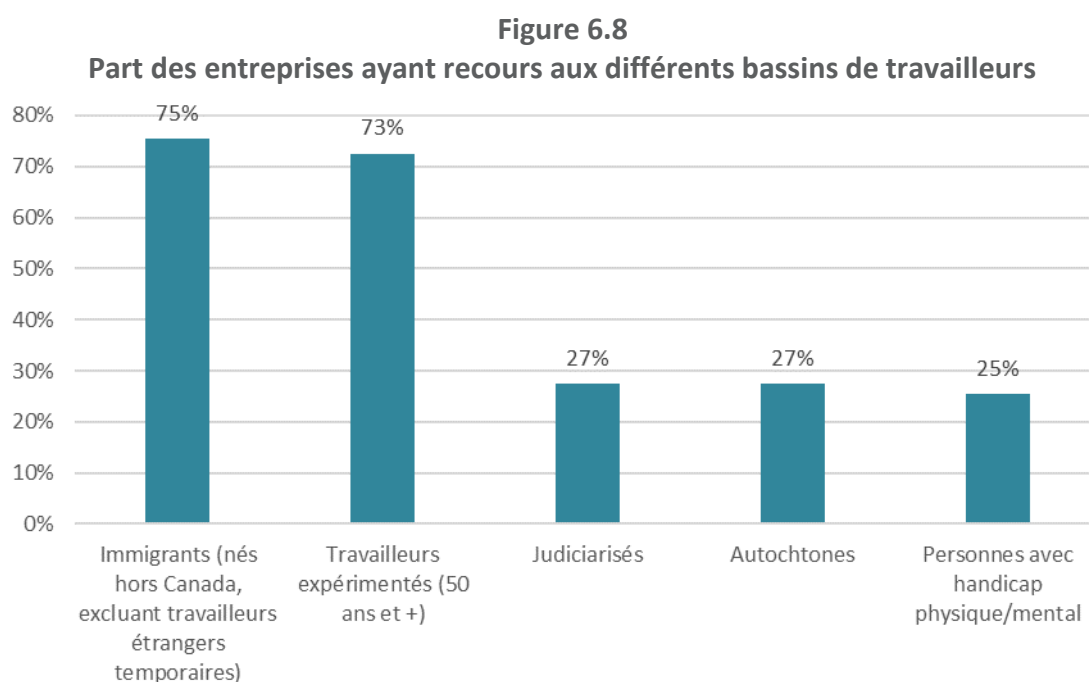


Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

LES BASSINS DE TRAVAILLEURS NON TRADITIONNELS

Pour répondre à leur besoin de main-d'œuvre, plusieurs entreprises se tournent vers des bassins de travailleurs non traditionnels tels que la main-d'œuvre immigrante, les travailleurs expérimentés (50 ans et +), judiciairisés, autochtones et les personnes avec un handicap physique ou mental) (cf. Figure 6.8). Malgré la complexité des démarches administratives pour l'embauche de main-d'œuvre immigrante, les trois quarts des employeurs sondés en recrutent actuellement. Les travailleurs expérimentés sont aussi un bassin de travailleurs prisés par les employeurs. Ils sont près de 73 % à en embaucher. Dans une moindre mesure, les entreprises se tournent vers les personnes judiciairisées (27 %), les Autochtones (27 %) et les personnes avec un handicap physique ou mental (25 %).

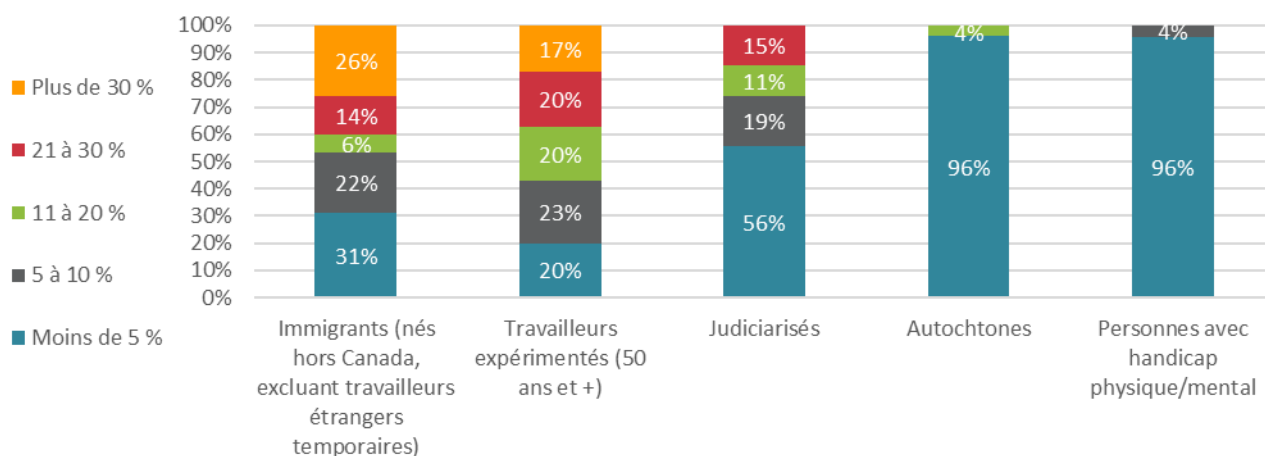
En général, l'intégration de la main-d'œuvre diversifiée ne pose pas de problème. Au cours des trois prochaines années, la quasi-totalité des employeurs (90 %) a l'intention de maintenir ou d'augmenter le recours à ces bassins de travailleurs non traditionnels.



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

La répartition des différents bassins de travailleurs non traditionnels dans les entreprises varie grandement en fonction du type de main-d'œuvre. Pour le quart des entreprises embauchant des personnes immigrantes, ces dernières représentent près du tiers de leur main-d'œuvre (cf. Figure 6.9). Alors que celles ayant recours à des personnes autochtones ou judiciairisées en embauchent moins de 5 % de leur effectif total.

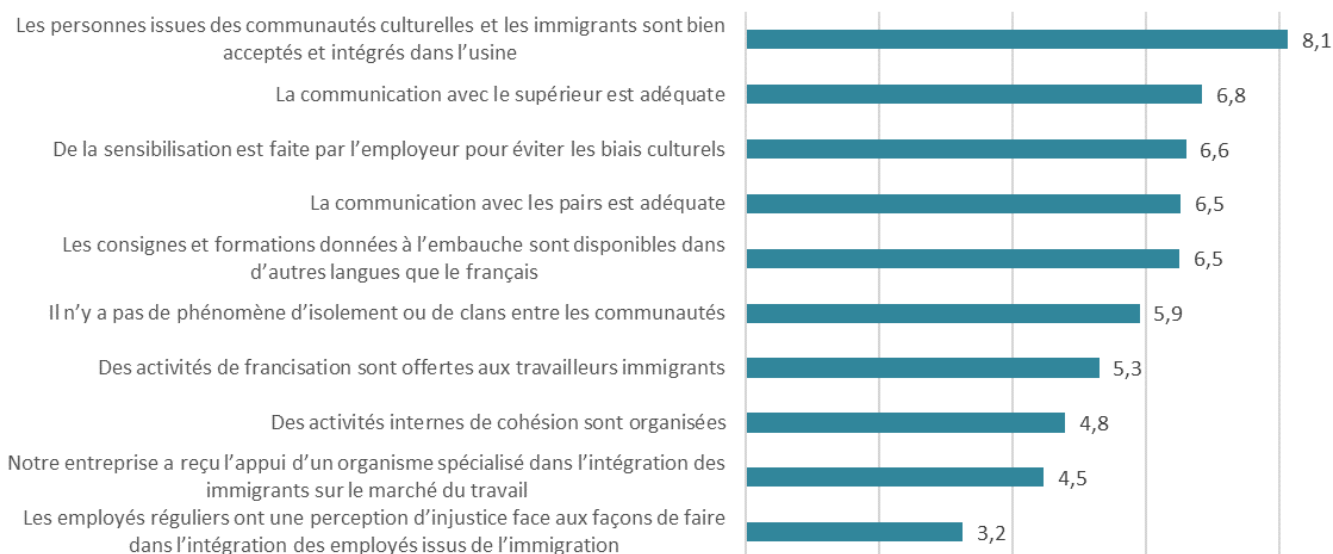
Figure 6.9
Répartition moyenne de la part des travailleurs dans les différents bassins de main-d'œuvre



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

Ici aussi, l'intégration des personnes immigrantes se passe généralement bien (cf. Figure 6.10). Quelques éléments pourraient toutefois être améliorés tels que l'organisation d'activités internes de cohésion et de francisation et l'obtention d'un appui externe pour soutenir leur intégration sur le marché du travail.

Figure 6.10
Moyenne du niveau d'accord avec les affirmations qui décrivent l'intégration des travailleurs immigrants, 1 étant « en désaccord » et 10 étant « totalement en accord »



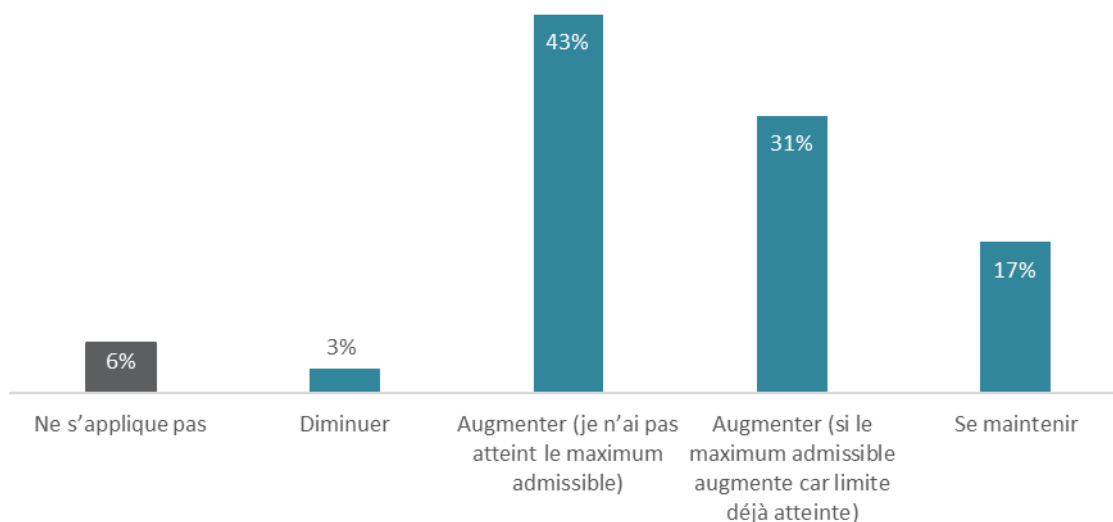
Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Un peu plus du tiers des répondants ont recours à des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) pour combler leur besoin de main-d'œuvre. Ils en embauchent en moyenne une trentaine par entreprise. Ce bassin de travailleurs risque de prendre de l'ampleur dans les trois prochaines années, puisque 43 % des entreprises prévoient en recruter davantage. Environ le tiers ont déjà atteint le maximum

admissible et souhaiteraient l'augmenter si la réglementation le permettait (cf. Figure 6.11). À noter que pour les années 2020 et 2021, avec la COVID-19 et les nouvelles normes de distanciation imposées dans les logements des TÉT, certaines entreprises n'ont pas été en mesure d'en accueillir autant qu'à l'habitude.

Figure 6.11
Prévision du recours aux TÉT d'ici 3 ans



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

6.4 INTÉGRATION ET ACCUEIL DES EMPLOYÉS DANS UN MILIEU DE TRAVAIL

PROCESSUS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION⁴¹

La très grande majorité des entreprises sondées (93 %) ont mis en place des procédures et des règlements pour structurer le processus d'accueil de leurs nouveaux employés.

- Parmi celles-ci, plus de 61 % des entreprises remettent un manuel de l'employé (document complet) au moment de l'embauche, les autres (32 %) remettant au moins quelques procédures ou règlements écrits. Seuls 11 % des entreprises affirment n'avoir aucun manuel, document écrit ou procédure à présenter aux employés. Ces pourcentages sont plutôt bien répartis selon la taille des entreprises.

Près du trois quarts des entreprises ont un processus d'intégration (entraînement à la tâche) s'échelonnant sur 14 jours ou moins. Seulement le quart ont un processus d'une durée de plus de deux semaines (cf. Figure 6.12).

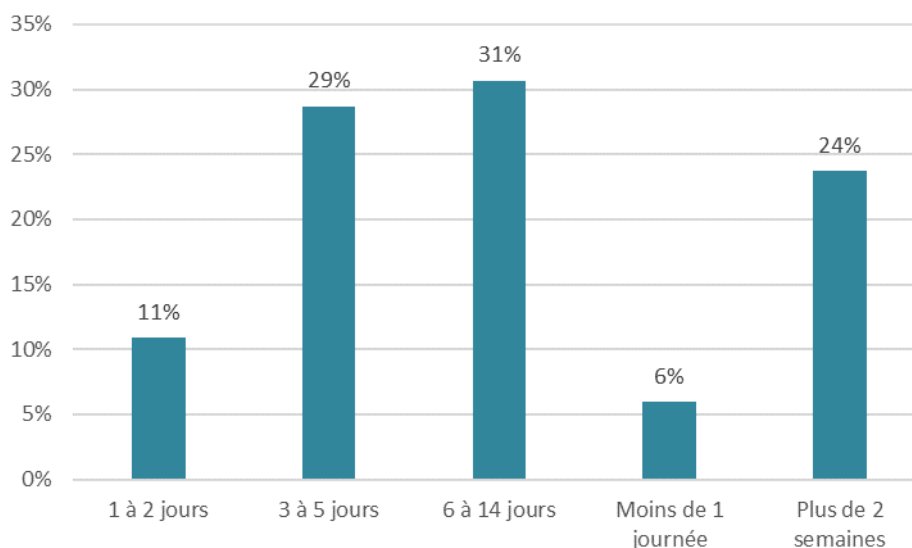
- Le compagnonnage par un employé d'expérience est la formule adoptée par la grande majorité des employeurs (90 %) pour former les nouveaux employés après l'embauche. Près du tiers des formateurs se voient offrir une prime.

⁴¹ L'accueil concerne ici l'ensemble des activités réalisées pour accueillir l'employé et le familiariser avec son environnement de travail. L'intégration concerne le processus mis en place pour l'entraînement à la tâche comme telle.

- À l'image du dernier diagnostic, c'est encore près des deux tiers des répondants qui ont un processus de suivi pour s'assurer de l'application des processus d'intégration. Ils prennent la forme d'un questionnaire d'évaluation, de rencontres individuelles, de suivis avec le personnel aux ressources humaines ou le superviseur.

Figure 6.12

Part des répondants selon le temps que s'échelonne le processus d'intégration des employés (entraînement à la tâche)



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

6.5 RÉTENTION

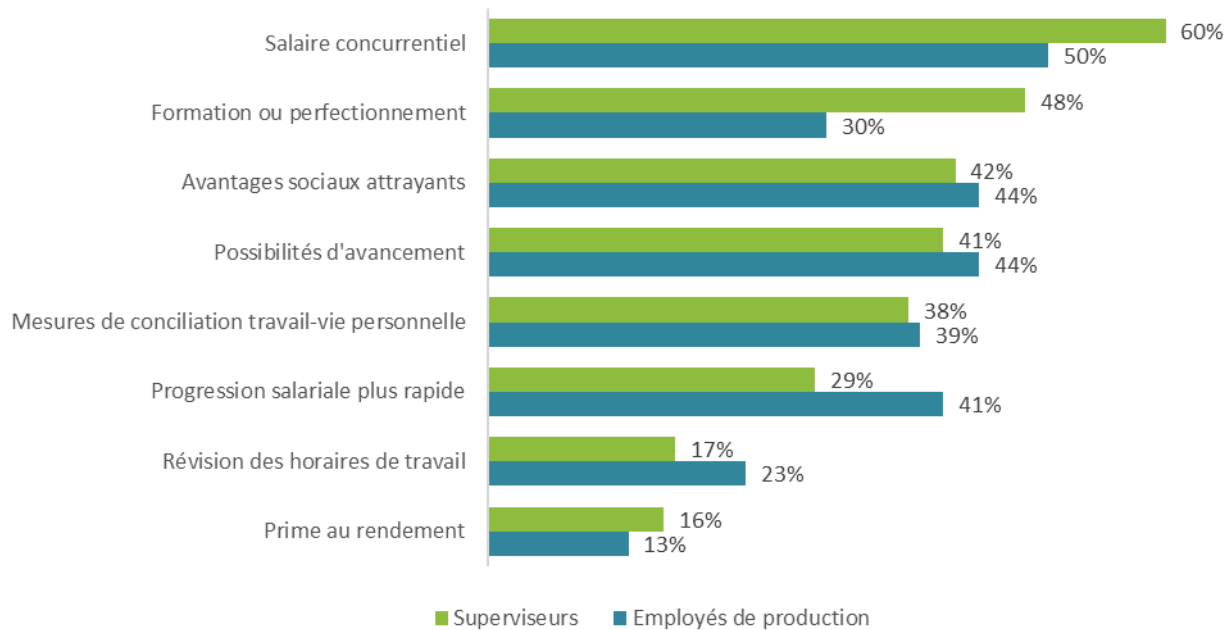
La fidélisation des employés constitue un défi majeur pour les entreprises sondées. Le taux de roulement des employés s'est accentué dans les dernières années, impactant la productivité des usines et l'efficacité des équipes de travail en place. Sur cet aspect, une des entreprises consultées en entrevue individuelle révélait que moins de la moitié de sa main-d'œuvre embauchée l'an dernier était toujours en poste après un an. Les employeurs mettent en place de nombreuses stratégies pour favoriser la rétention de leur personnel, autant les superviseurs que les travailleurs de la production (cf. Figure 6.13).

- Les principales solutions déployées par les employeurs sont de bonifier l'offre salariale, d'offrir des avantages sociaux attrayants, d'accroître les possibilités d'avancement et les mesures de conciliation travail-famille. À noter, en particulier pour les employés à la production, l'ajustement pour une progression salariale plus rapide chez 40 % des employeurs.
- La formation et le perfectionnement sont des mesures ciblées principalement pour le groupe des superviseurs. Alors que la progression salariale soutenue vise plutôt les employés de production.
- Chez les plus petites entreprises, les dernières années ont été marquées par un virage vers des modèles de gestion plus participatifs et inclusifs. Pour favoriser la mobilisation et la valorisation

de leurs employés, les employeurs tendent à impliquer de plus en plus les employés dans les processus décisionnels de l'entreprise.

- Pour d'autres entreprises, les certifications de type « LEAN manufacturing » jouent un rôle important dans la rétention de leurs employés. Elles sont basées sur la mise sur pied d'un système d'amélioration continue axé sur la communication, l'autonomie des travailleurs et le travail d'équipe.

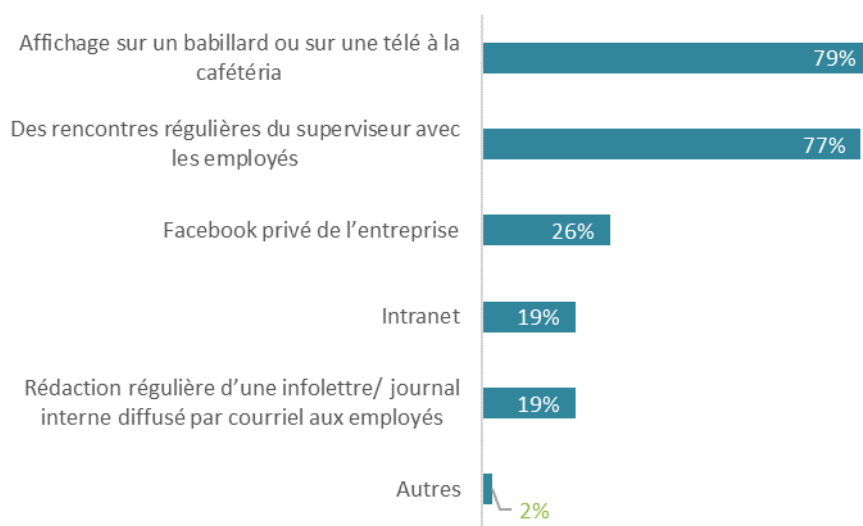
Figure 6.13
Stratégies de rétention des employés de production et des superviseurs



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

Les moyens de communication privilégiés par les employeurs demeurent l'affichage sur les babillards ou la télévision situés dans la cafétéria (79 %) et des rencontres régulières du superviseur avec les employés (77 %). Les outils comme le Facebook de l'entreprise, l'intranet et les infolettres sont utilisés dans une moindre mesure par les entreprises sondées (cf. Figure 6.14). Comme mentionné, les employeurs ont cependant dû ajuster leurs moyens de communication dans le contexte de la COVID-19.

Figure 6.14
Moyens par lesquels les renseignements sont communiqués aux employés



Autre : POKA, Présence à la cafétéria à la fin des quarts de travail.

Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

6.6 FORMATION À L'ENTRÉE ET FORMATION CONTINUE

PLANIFICATION DE LA FORMATION CONTINUE

De façon générale, les entreprises planifient la formation. Elles sont près de 80 % à se doter d'un plan de formation.

- Parmi celles-ci, 42 % ont un plan et un registre pour l'ensemble des formations et 38 % ont un plan qui couvre minimalement les formations obligatoires (ex. : le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail [SIMDUT] et le système d'analyse des risques et de maîtrise des points critiques [HACCP])
- Il reste encore un cinquième des entreprises sondées sans aucun plan de formation en place. Cette proportion est plus importante pour les entreprises de 50 employés et moins (40 %).

BESOINS DE FORMATION

Les deux tiers des répondants considèrent qu'ils restent encore des besoins en formation à combler. Les besoins les plus souvent rapportés sont en lien avec les techniques propres aux différents métiers (ex. : les calculs et la résolution de problème), la gestion des ressources humaines, la santé et sécurité au travail (ex. : harcèlement, SIMDUT, HACCP) et la francisation. Du côté des travailleurs, ce sont plutôt les compétences liées au savoir-être qui suscitent un vif intérêt alors que les formations les plus suivies, particulièrement pour les superviseurs, sont celles en relations humaines et leadership, gestion du temps et des priorités et communication.

Les entrevues avec les employeurs ont aussi soulevé des besoins accrus envers le développement des connaissances informatiques de base, la cybersécurité et l'utilisation des applications de la suite office (ex. : Outlook, Excel, Teams). Ces besoins ont également été identifiés par les travailleurs. À ce titre,

le CSMOTA a déjà commencé à bonifier son offre de formation en fonction de ces nouveaux sujets d'intérêt. Les plus grandes entreprises, qui ont entamé le virage de l'automatisation, ont des besoins plus pointus dans le domaine de la programmation informatique pour former leurs électromécaniciens en particulier.

La formation en temps de COVID-19, un facteur de rétention!

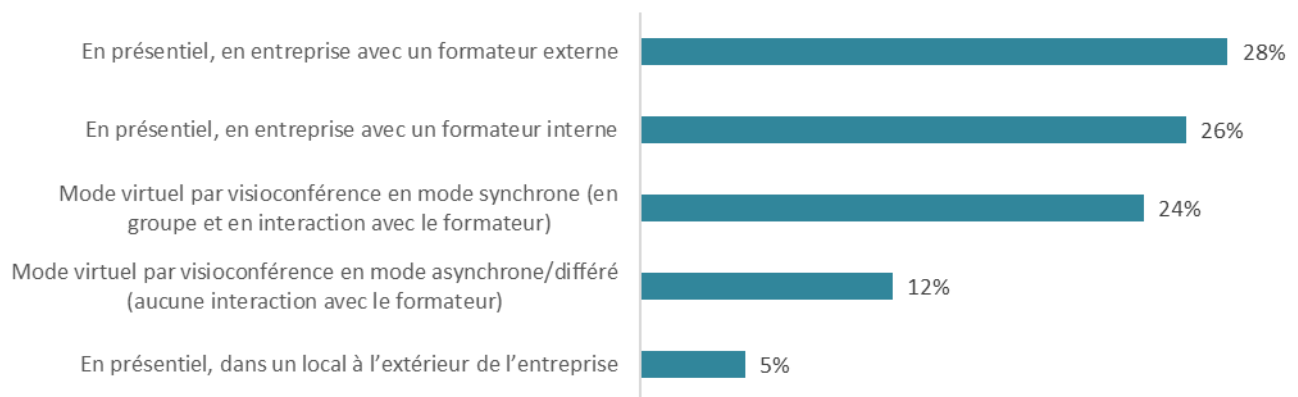
Plusieurs entreprises ont profité du ralentissement vécu lors de la première vague de la COVID-19, en mars 2020, pour former leurs employés. Elles ont été nombreuses à bénéficier du Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) et ainsi garder leurs équipes en emploi tout en développant leurs compétences.

FORMAT ET DURÉE DES FORMATIONS

Malgré la COVID-19 et la multiplication des offres de formation à distance, plus de la moitié des employeurs sondés considèrent que le format en présentiel, peu importe si le formateur provient de l'interne ou de l'externe, est l'idéal pour dispenser de la formation aux employés (cf. Figure 6.15). Étant donné la nature manuelle des tâches à réaliser, l'apprentissage virtuel se trouve à être moins adapté aux travailleurs de production. En entrevue individuelle, les employeurs ont été nombreux à mentionner que : « *les employés de production apprennent mieux en classe qu'à distance* ». D'ailleurs, un peu plus du quart des entreprises n'offrent pas d'ordinateur ou de tablette pendant les heures de travail pour que leurs employés suivent ces formations en ligne.

Parmi les employeurs sondés qui préfèrent la formation virtuelle, 24 % privilégient le mode synchrone avec l'interaction d'un formateur en direct, alors que 11 % penchent plus vers le mode asynchrone. Quant à la durée, les blocs de courte durée étalés sur un plus long échéancier permettent de libérer plus facilement les employés de production. Il a aussi été question d'offres de plages horaires en dehors des heures de travail, comme le samedi matin.

Figure 6.15
Formats idéals pour dispenser de la formation



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Près du trois quarts des répondants sont assujettis à la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Parmi ceux-ci 90 % investissent 1 % de leur masse salariale dans la réalisation d'activités de formations visant le développement des compétences de leur personnel. Pour ceux qui sont assujettis à cette loi et qui n'investissent pas le 1 % en activités de formation, ils évoquent le manque de temps et de main-d'œuvre comme principaux freins.

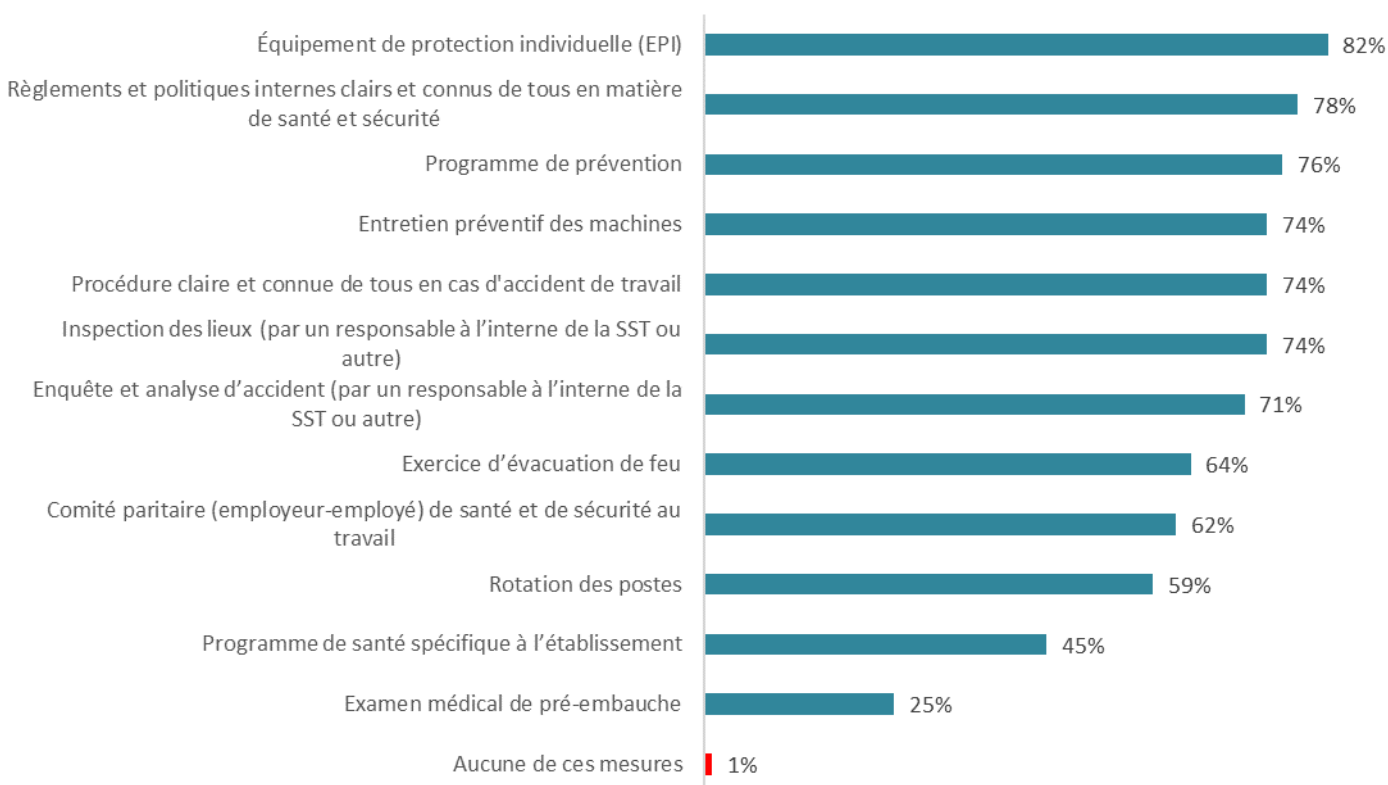
6.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

MESURES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

La quasi-totalité des entreprises sondées dit mettre en place des mesures pour favoriser la santé et sécurité de leurs employés. La majorité d'entre elles vont fournir de l'équipement de protection individuel, s'assurer que les employés connaissent les règlements et les politiques internes en matière de santé et sécurité, déployer des programmes de prévention, faire de l'entretien préventif des machines, rédiger des procédures claires et connues de tous en cas d'accidents de travail, faire de l'inspection des lieux et assurer un suivi et une analyse des accidents survenus (cf. Figure 6.16).

Plus de 75 % des entreprises ont également mis en place des mesures pour améliorer l'environnement de travail à la production. Les mesures les plus populaires sont la rotation et l'ergonomie des postes de travail, la réduction du bruit et des odeurs et une meilleure ventilation.

Figure 6.16
Part des répondants ayant implanté des mesures en santé et sécurité



Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

La totalité des entreprises sondées a offert des formations en santé et sécurité au travail à leurs employés dans les deux dernières années. Les plus communes sont celles sur les premiers soins (89 %) et l'usage du chariot élévateur (75 %), suivi du SIMDUT (61 %), le cadenassage (55 %) et le travail en espace clos (35 %). Les formations abordant la santé mentale sont offertes par une minorité d'entreprises (8 %).

Les moyens les plus populaires pour dispenser ces formations sont par l'entremise d'une entreprise privée (69 %) ou d'un formateur interne (52 %), suivi de la formation en ligne (39 %) et la mutuelle de prévention. Peu d'entreprises (13 %) ont recours à une association paritaire pour offrir les formations en santé et sécurité.

Près du tiers des entreprises ont un système de récompenses pour souligner des périodes de travail sans accident. Les principaux systèmes mis en place sont les primes à l'heure, la remise de cadeaux, les bonis et l'organisation d'activités de reconnaissance.

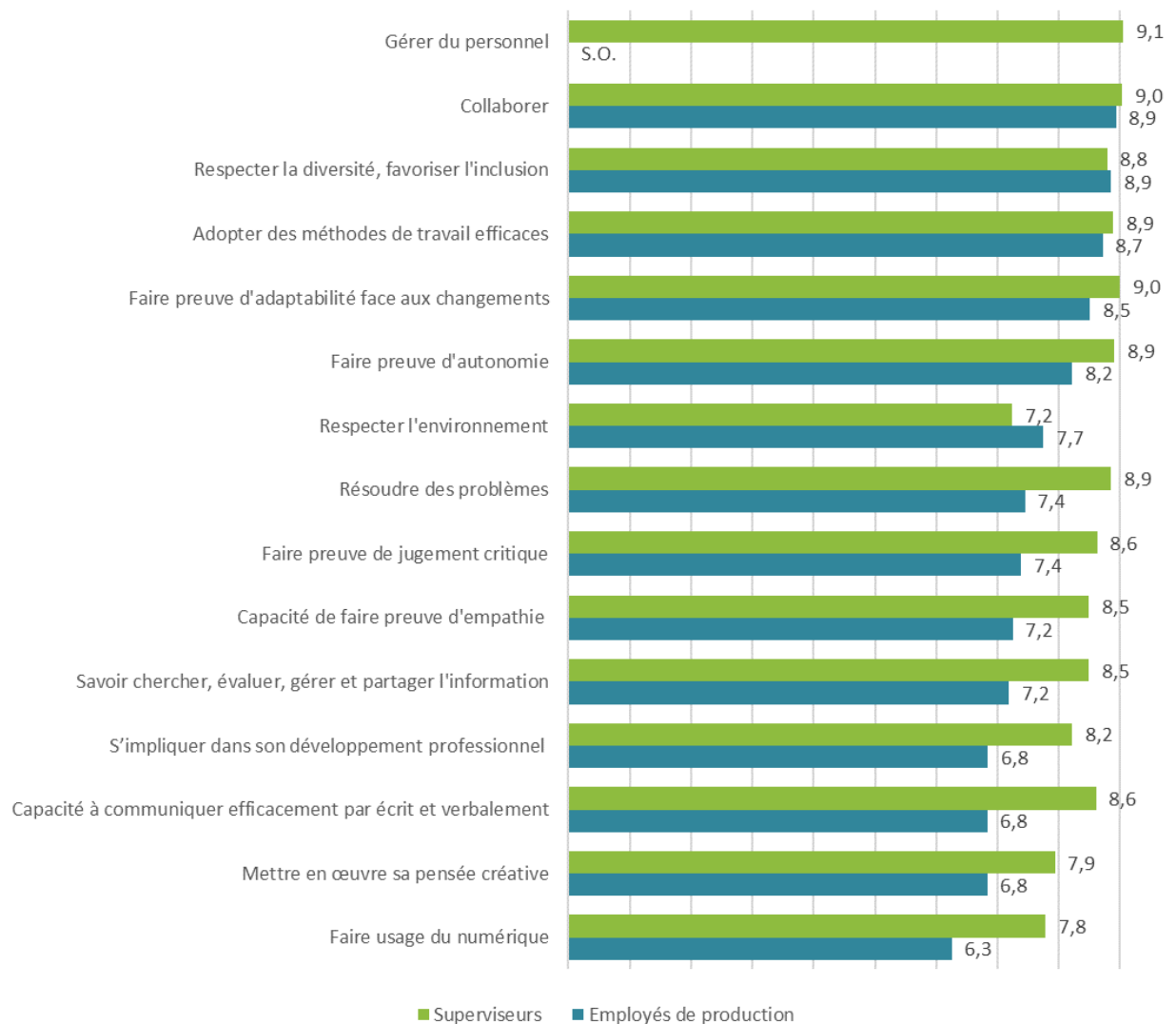
6.8 NOUVELLES COMPÉTENCES ET PROFESSIONS D'AVENIR

Le marché du travail évolue constamment. Les progrès technologiques, les nouveaux modèles d'affaires, les changements climatiques et plus récemment la pandémie de la COVID-19 changent l'environnement d'affaires et de travail dans les entreprises. Ces transformations ont une incidence sur les compétences requises chez les travailleurs, incluant ceux de l'industrie de la transformation alimentaire. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) publiait récemment un référentiel des « Compétences pour un Québec prospère et inclusif » au sein duquel les compétences liées au savoir-être occupent une place prépondérante.

Le sondage Web auprès des employeurs a permis de documenter l'importance qu'ils accordent à une série de compétences du futur pour de la main-d'œuvre occupant des postes de superviseurs et de production (cf. Figure 6.17).

- Pour le poste de superviseur, l'ensemble des compétences listées semble important pour les employeurs. Ils leur accordent une note se situant entre 7,8 et 9,1 sur une échelle de 10. Celles en tête de liste sont la capacité de gérer du personnel, la collaboration, la capacité d'adaptation, faire preuve d'autonomie, l'efficacité au travail et la résolution de problèmes complexes. De façon générale, ces compétences coïncident aussi avec les besoins et intérêts de formation des superviseurs.
- Pour les employés occupants des postes de production, les compétences essentielles aux yeux des employeurs sont la collaboration, le respect de la diversité et l'inclusion, l'efficacité au travail, la capacité d'adaptation et faire preuve d'autonomie. Alors que l'usage du numérique, la capacité de communiquer efficacement, la pensée créative et le développement personnel occupent une place de moindre importance selon les dirigeants interrogés. La perception des employeurs sur les besoins en compétence s'apparente plutôt bien à celle des travailleurs, à l'exception de l'utilisation des outils informatiques qui occupent une place plus importante aux yeux du personnel de production.

Figure 6.17
Importance accordée aux compétences du futur pour les postes de superviseurs et pour les employés de production
1 étant « pas nécessaire » et 10 étant « essentielle »



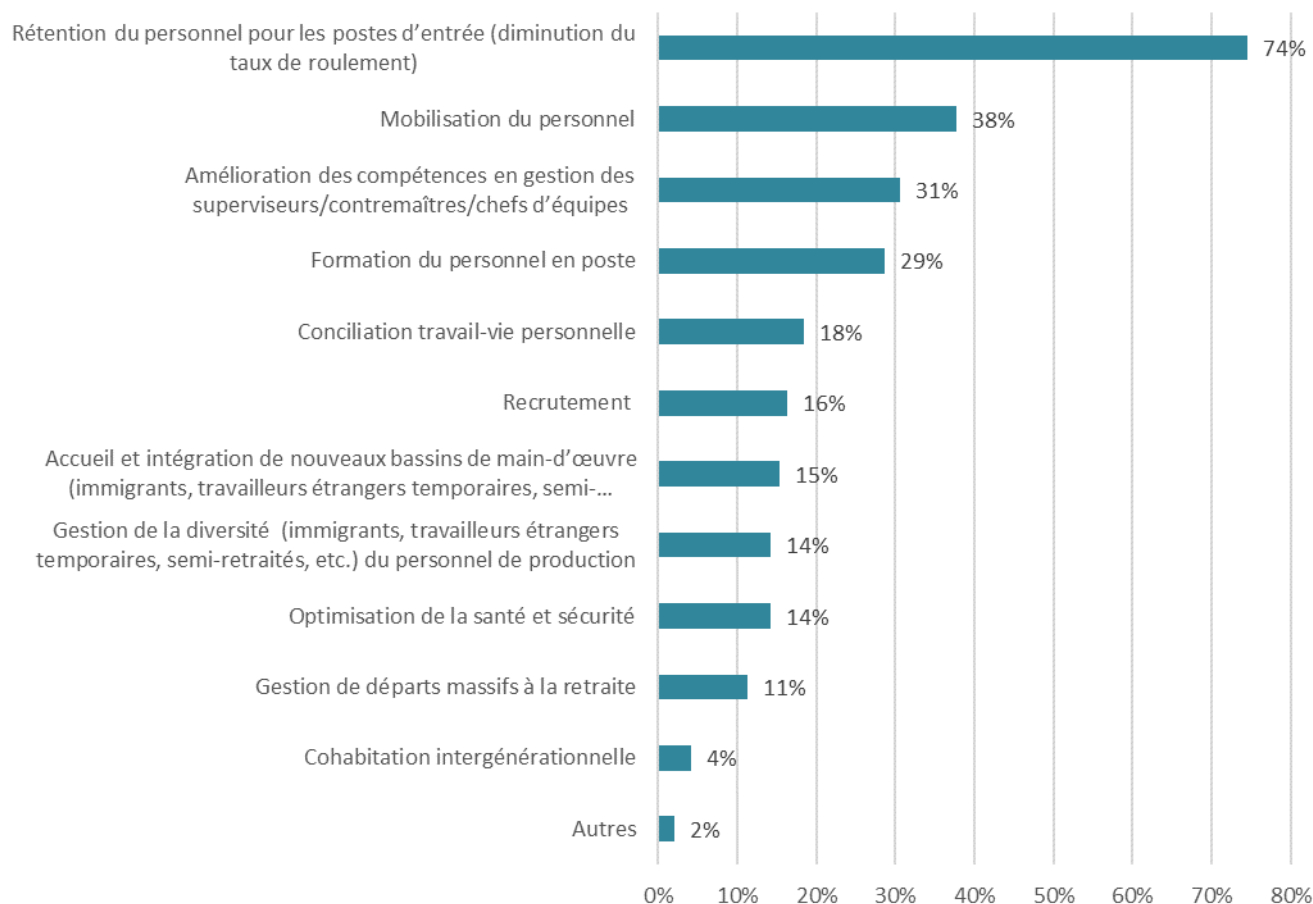
Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

6.9 ENJEUX ET SOLUTIONS ENVISAGÉES

LES DÉFIS ANTICIPÉS

Le plus grand défi des entreprises dans le domaine des ressources humaines est de loin la rétention du personnel pour les postes d'entrées (74 %). Vient ensuite la mobilisation du personnel (38 %), l'amélioration des compétences en gestion des superviseurs (31 %), la formation du personnel en poste (29 %), la conciliation travail-vie personnelle (18 %), le recrutement (16 %), l'accueil et l'intégration des nouveaux bassins de main-d'œuvre (15 %) la gestion de la diversité chez les travailleurs (14 %), l'optimisation de la santé et sécurité (14 %), la gestion des départs massifs à la retraite (11 %) et la cohabitation intergénérationnelle (4 %) (cf. Figure 6.18).

Figure 6.18
Les défis anticipés en GRH par les employeurs



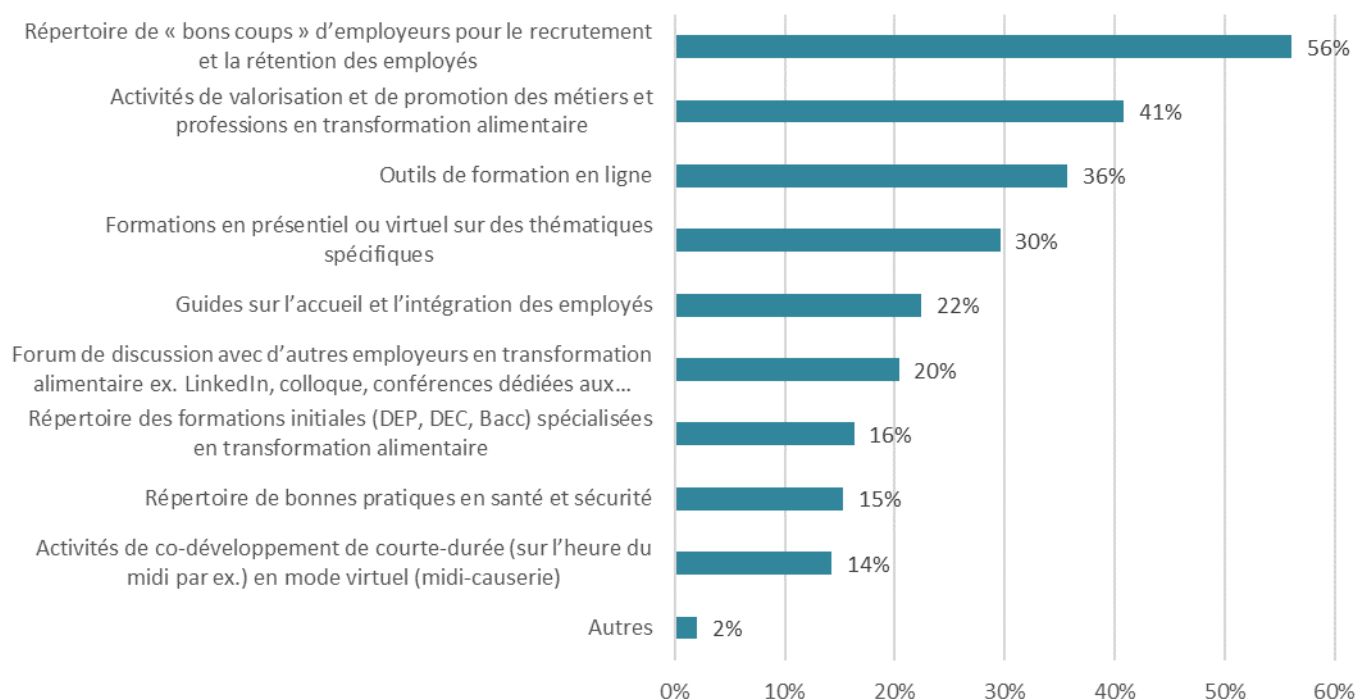
Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

OUTILS OU MESURES UTILES POUR APPUYER LES DÉFIS

Parmi les principaux outils mentionnés pouvant être utilisés pour répondre à ces défis, mentionnons le répertoire de « bons coups » d'employeurs pour le recrutement et la rétention des employés (56 %), les activités de valorisation et la promotion des métiers et des professions en transformation alimentaire (41 %) et les outils de formation en ligne (36 %) (cf. Figure 6.19).

De façon générale, 42 % des entreprises connaissent plutôt bien ou très bien les services offerts par le CSMOTA. Ce pourcentage diminue chez les petites entreprises. Cette proportion est sensiblement la même qu'au dernier diagnostic. Cependant, avec un taux de roulement qui s'accélère dans les entreprises, le CSMOTA doit renouveler fréquemment la promotion de son offre de service auprès des dirigeants et gestionnaires RH et en particulier auprès de leurs nouveaux employés.

Figure 6.19
Outils et mesures pour appuyer les employeurs dans les défis de RH



Autres : Accès à des résidences pour les TÉT.

Source : Sondage employeur, Groupe AGÉCO 2021.

Réseau RH : une communauté de partage qui fait du bien

Le créneau TransformAction a concrétisé et opérationnalisé un besoin depuis longtemps exprimé par les employeurs : un espace de discussion sur les défis de RH, tourné vers le passage à l'action et les solutions. Pour le moment, une vingtaine d'entreprises de tailles variées ont joint le groupe pour partager leurs bons coups et bénéficier des apprentissages des autres.

Source : Créneau TransformAction, communication personnelle avec Johanne Tanguay, mars 2021

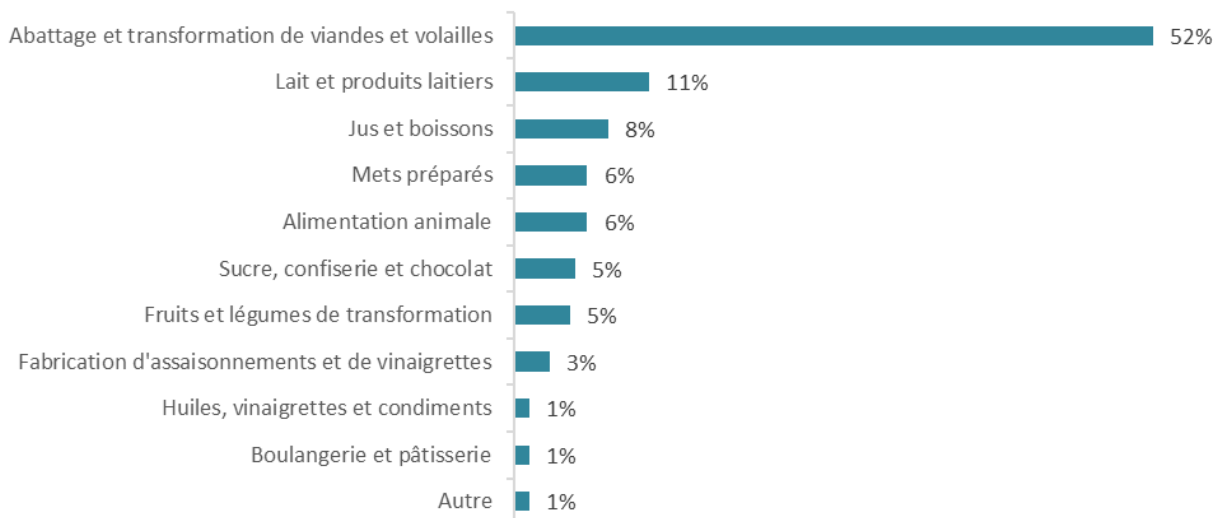
7. POINT DE VUE DES EMPLOYÉS

Ce chapitre présente le point de vue des travailleurs sur leurs conditions de travail obtenu à partir de l'enquête et des groupes de discussion tenus avec des représentants syndicaux. La section présente les observations des travailleurs envers leur expérience de travail, la santé et sécurité, la formation continue et leurs conditions de travail en général. L'encart suivant présente un bref profil des répondants à l'enquête. La majorité des répondants sont des employés de production, suivis de superviseurs et mécaniciens. L'échantillon propose une bonne répartition et représentation des différents groupes d'âge et du niveau d'ancienneté.

Tableau 7.1
Profil des répondants à l'enquête – volet travailleurs

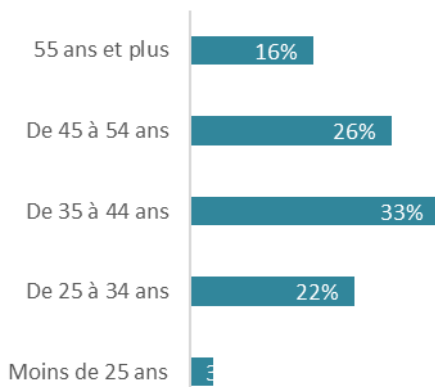
Un total de **345** travailleurs

Secteurs d'activité



81 % des répondants sont syndiqués, **29 %** affiliés à la CSN, **16 %** à la FTQ, **19 %** à la TUAC **9 %** à la CSD.

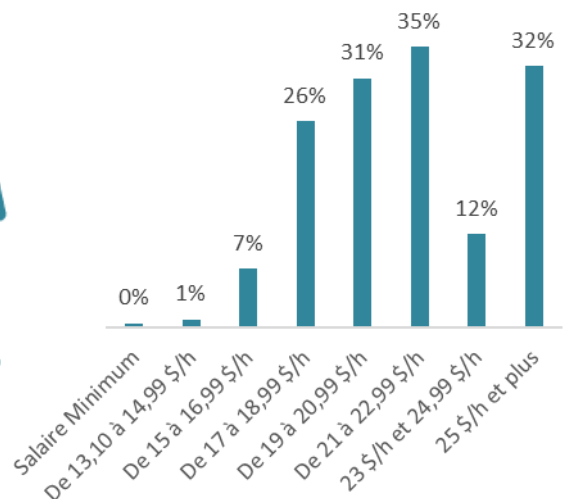
Âge

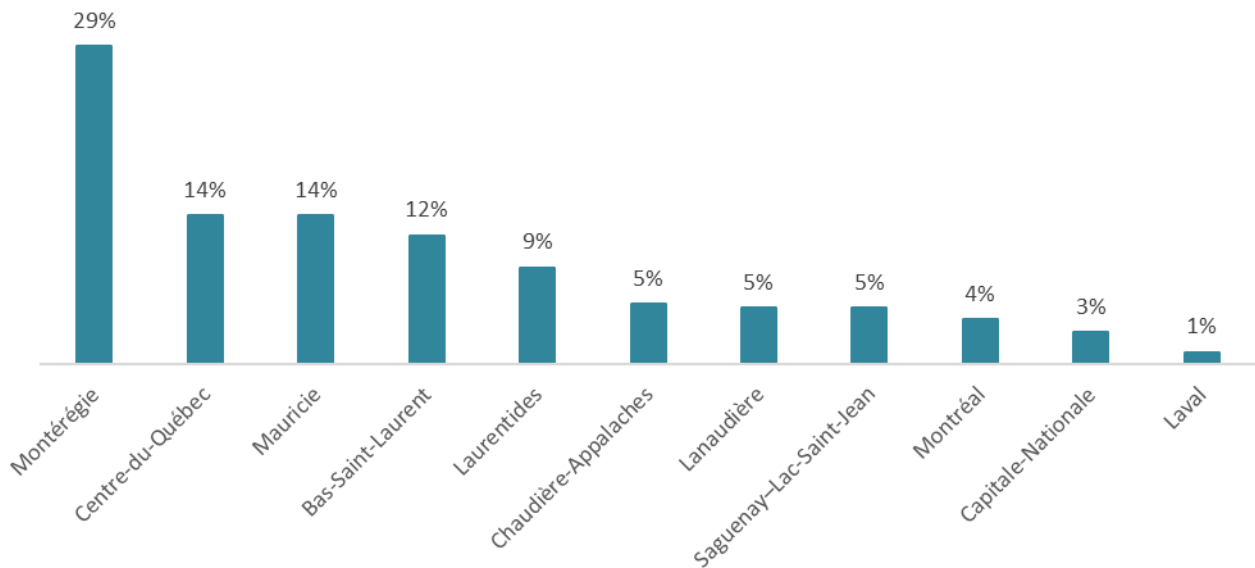


Genre

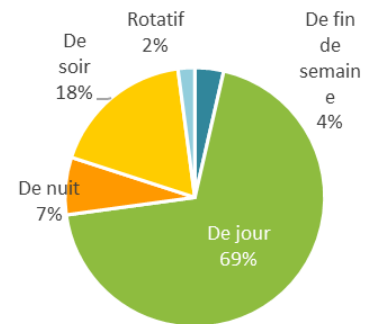
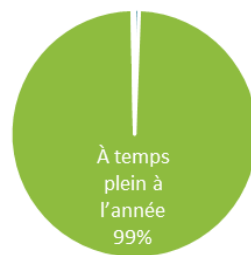
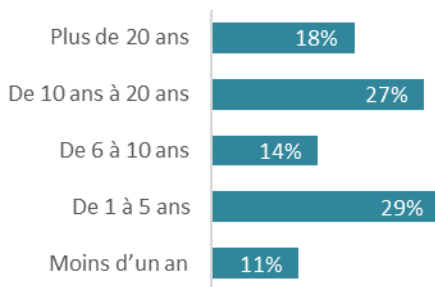


Salaire

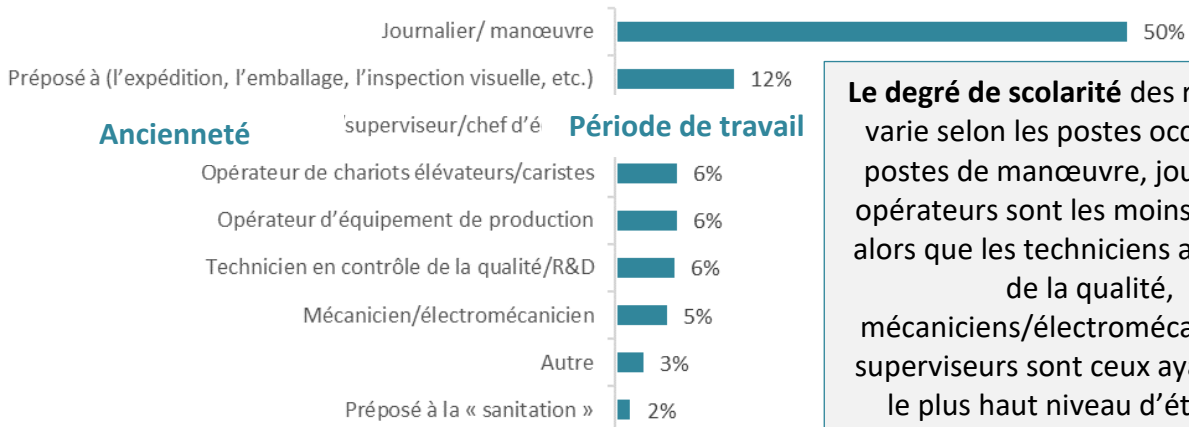




Répartition régionale



Postes



Ancienneté

Période de travail

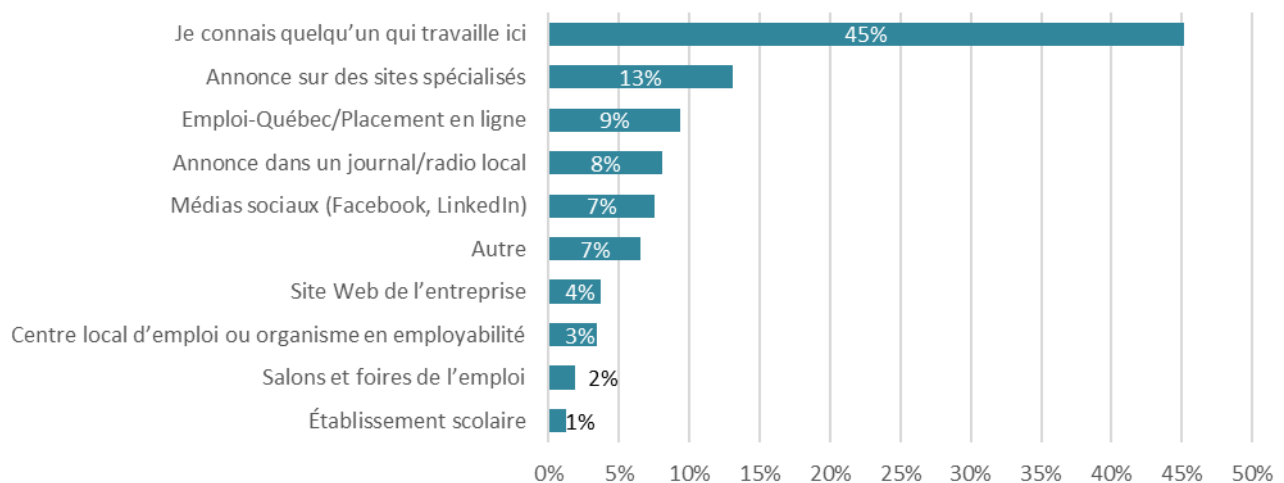
Le degré de scolarité des répondants varie selon les postes occupés : les postes de manœuvre, journalier et opérateurs sont les moins scolarisés alors que les techniciens au contrôle de la qualité, mécaniciens/électromécaniciens et superviseurs sont ceux ayant atteint le plus haut niveau d'études en moyenne.

7.2 RECRUTEMENT ET ACCUEIL DES EMPLOYÉS

MOYENS UTILISÉS POUR POSTULER UN EMPLOI

Le bouche-à-oreille domine dans les méthodes utilisées par les travailleurs pour postuler leur emploi actuel (45 %), suivi des annonces sur les sites spécialisés (13 %) et les sites de placement en ligne (9 %) comme celui d'Emploi-Québec. Les employés consultent aussi les annonces dans les journaux ou à la radio (8 %) et les médias sociaux (7 %).

Figure 7.1
Moyen par lequel les employés ont appris que l'employeur avait besoin de personnel



Autres : Aller porter son CV et après un stage.

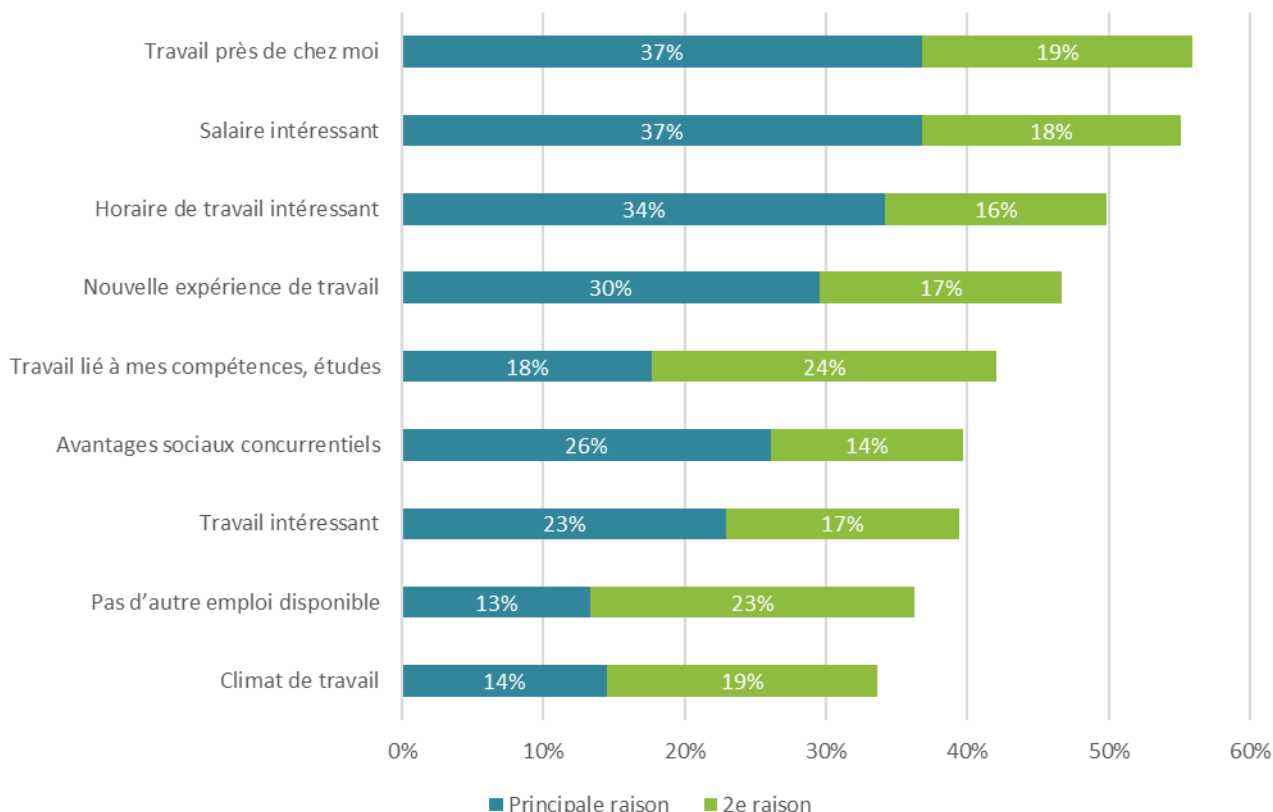
Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

PRINCIPALES RAISONS POUR POSTULER UN EMPLOI

Les deux principales raisons ayant motivé l'intérêt des travailleurs pour leur emploi actuel sont la proximité du lieu de travail (56 %) et l'offre de salaire intéressante (55 %). Il y a cinq ans, le motif salarial arrivait beaucoup plus loin. Ce résultat montre qu'il y a eu des améliorations du côté des conditions salariales. Enfin, l'horaire de travail intéressant et la perspective d'une nouvelle expérience de travail sont nommés par la moitié des répondants (cf. Figure 7.2).

Quant à l'accueil et à l'intégration, les processus en place ont été jugés satisfaisants par près de 80 % des travailleurs, un niveau légèrement plus bas que dans le dernier diagnostic qui se situait à 93 %. Plus du deux tiers des répondants ont indiqué être satisfaits ou très satisfaits à l'égard de l'intégration (entraînement à la tâche) à l'entrée en fonction. Les quelques sources d'insatisfaction font référence au manque d'expérience et d'approche pédagogique des formateurs, le manque de temps qui leur est accordé et l'absence de sensibilisation en matière de santé et sécurité.

Figure 7.2
Principales raisons des travailleurs de postuler un emploi dans leur entreprise



Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

7.3 RÉTENTION ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

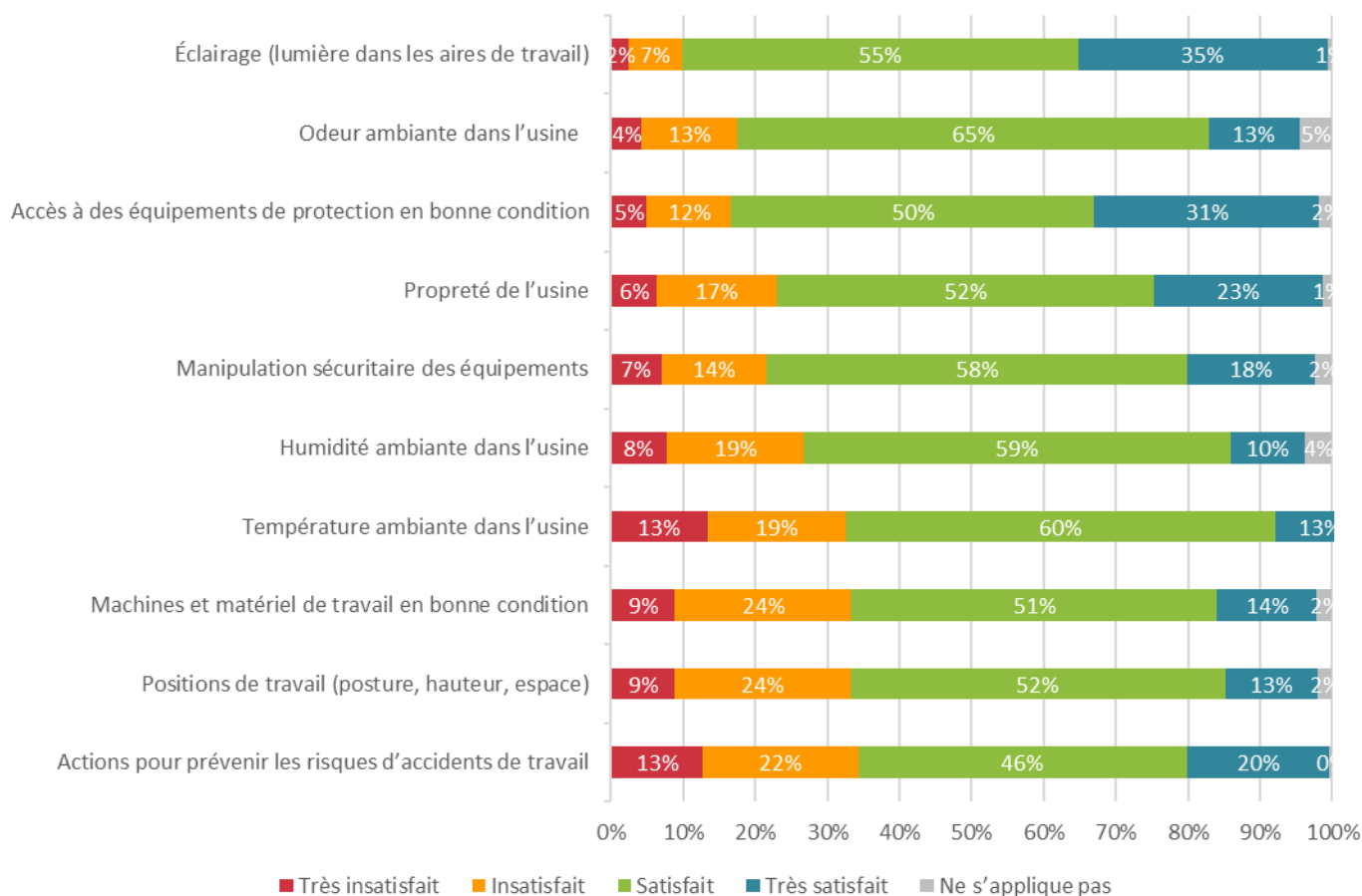
RÉTENTION DES EMPLOYÉS

La satisfaction des employés à l'égard de leur milieu de travail demeure un facteur central dans la rétention du personnel. À cet effet, près de 70 % des travailleurs sondés se considèrent comme satisfaits ou pleinement satisfaits des conditions offertes dans l'usine. Cette proportion est moindre qu'en 2016 où le niveau de satisfaction frôlait les 90 %. Ceci pourrait s'expliquer par le rehaussement des mesures sanitaires et le recours plus fréquent aux heures supplémentaires dans le contexte de la pandémie de la COVID-19.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

En général, les travailleurs sont plutôt satisfaits de leur environnement de travail. Les irritants les plus fréquents font référence à l'inaction pour prévenir les risques d'accidents de travail, les conditions inadéquates des machines et du matériel de travail, les positions de travail inadaptées ainsi que l'humidité ambiante et la température dans l'usine (cf. Figure 7.3). Les travailleurs du secteur des viandes et des jus et boisson ont jugé le plus sévèrement ces aspects. De plus, 30 % des répondants considèrent que certaines tâches pourraient davantage être automatisées, surtout celles liées à la manutention et l'emballage.

Figure 7.3
Satisfaction à l'égard des éléments liés à l'environnement de travail

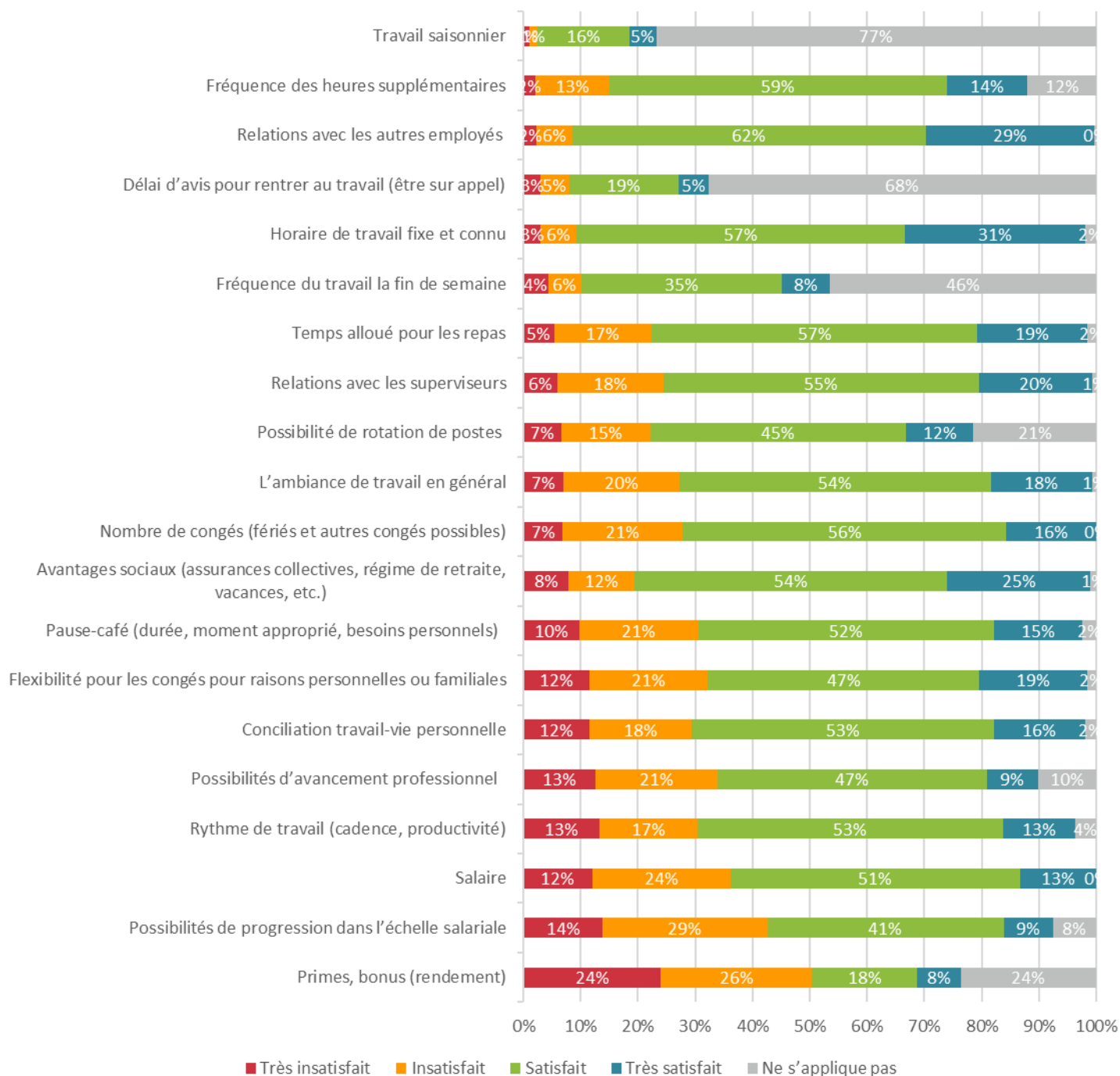


Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

CONDITIONS DE TRAVAIL (INCLUANT LES CONDITIONS SALARIALES)

Ici aussi, la satisfaction envers les conditions de travail est généralement bonne. Toutefois, les considérations qui obtiennent les plus hauts taux d'insatisfaction sont les primes et bonus au rendement (50 %), le salaire (36 %), les possibilités d'avancement professionnel (34 %), les possibilités de progression dans l'échelle salariale (33 %) et la flexibilité des congés personnels ou familiaux (33 %) (cf. Figure 7.4). Rappelons que les employeurs disent avoir instauré différentes mesures pour fidéliser leurs employés (section 6.5), dont l'ajustement des salaires et une meilleure progression salariale. Le message semble avoir été entendu. Néanmoins, les attentes à cet égard ne semblent pas encore satisfaites pour une proportion de travailleurs. Ceux en poste dans le secteur des viandes et des fruits et légumes sont généralement plus insatisfaits à l'égard de leurs conditions de travail.

Figure 7.4
Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail



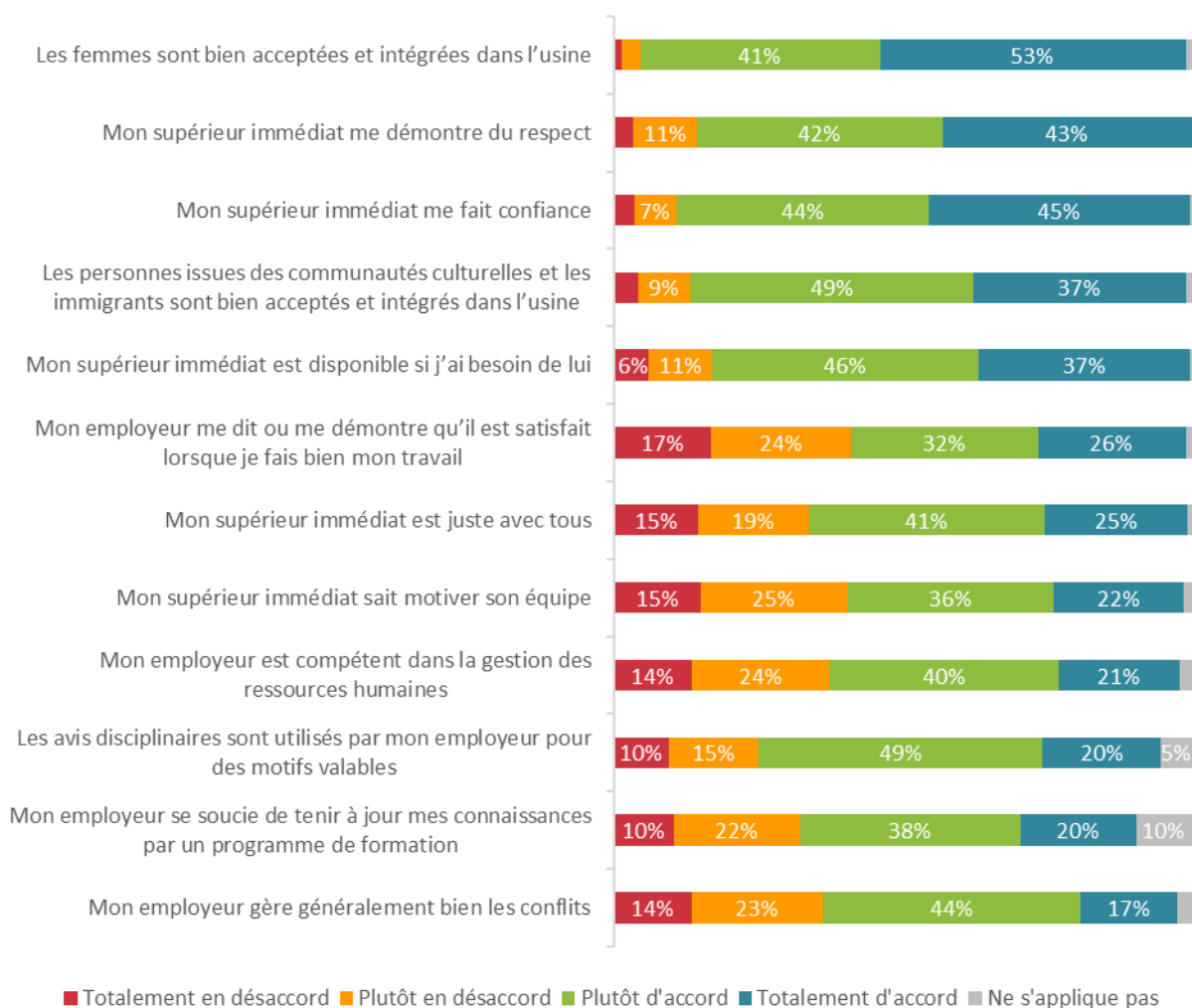
Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail sont aussi jugées satisfaisantes par les employés. En effet, le taux d'accord pour les affirmations liées aux relations de travail varie entre 58 et 94 % (cf. Figure 7.5). Les employés interrogés sont surtout satisfaits en regard à l'égalité entre les sexes et les ethnicités, le respect, la

confiance et la disponibilité du supérieur immédiat envers ses employés ainsi que l'acceptation des personnes immigrantes dans l'usine. Cependant, certaines sources d'insatisfactions demeurent chez les employés. Il s'agit notamment du niveau de reconnaissance offert, la capacité du supérieur à motiver et à gérer adéquatement son équipe ainsi que la résolution de conflits par l'employeur. À ce titre, cela fait écho à des besoins de formations identifiés autant par les employeurs que les travailleurs. Les insatisfactions sont plus fréquentes chez les travailleurs des usines d'abattage et de transformation de viande et de volailles.

Figure 7.5
Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail

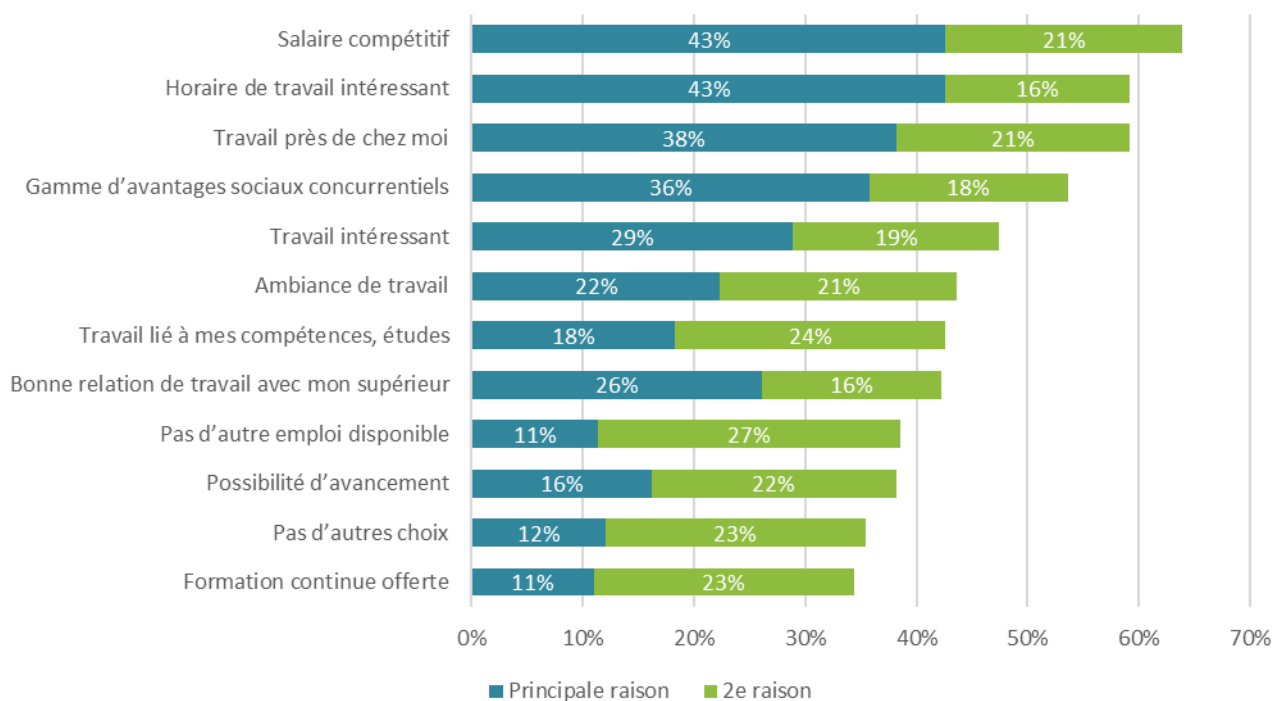


Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

FIDÉLITÉ DES TRAVAILLEURS

En ce qui concerne les motifs qui incitent les employés à rester en emploi (cf. Figure 7.6), les principales raisons évoquées par les répondants sont le salaire compétitif, les horaires de travail intéressants, la proximité du lieu de travail et la gamme d'avantages sociaux offerts.

Figure 7.6
Principales raisons des travailleurs pour rester en emploi dans leur entreprise

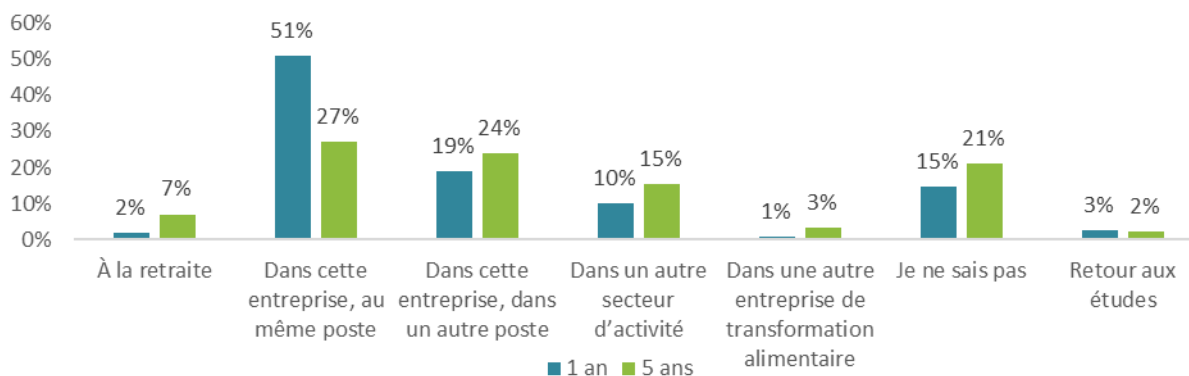


Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021

Près de 70 % des travailleurs interrogés se voient encore travailler pour la même entreprise dans la prochaine année, que ce soit dans le même poste ou un autre, alors que 10 % prévoient travailler dans un autre secteur d'activité (cf. Figure 7.7). Lorsqu'interrogés sur leur perspective d'emploi sur un intervalle de temps plus long (5 ans), la proportion de répondants qui pensent rester au sein de la même entreprise diminue à 51 %, alors que celle partant pour la retraite ou pour un autre secteur d'activité augmente. Finalement, la part des travailleurs qui envisagent de changer de poste est plus grande dans la projection sur cinq ans. Seulement 3 % des répondants pensent changer d'employeurs.

Il semble donc opportun pour les employeurs de mieux connaître ces intentions de leurs travailleurs : autant ceux qui se voient encore dans l'entreprise dans un horizon de 1 à 5 ans que ceux qui ne se visualisent pas encore dans le futur (le quart ne savent pas s'ils seront dans l'entreprise dans 5 ans). Ceci permet d'être proactif pour offrir une trajectoire de carrière aux travailleurs et de les fidéliser.

Figure 7.7
Perspectives d'emploi d'ici 1 an et 5 ans



Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

Un peu plus des deux tiers des employés interrogés se disent fiers de travailler pour leur employeur. Le secteur des viandes affiche le niveau de fierté le plus bas, alors que près de 50 % des employés se disent peu ou très peu fiers de leur entreprise.

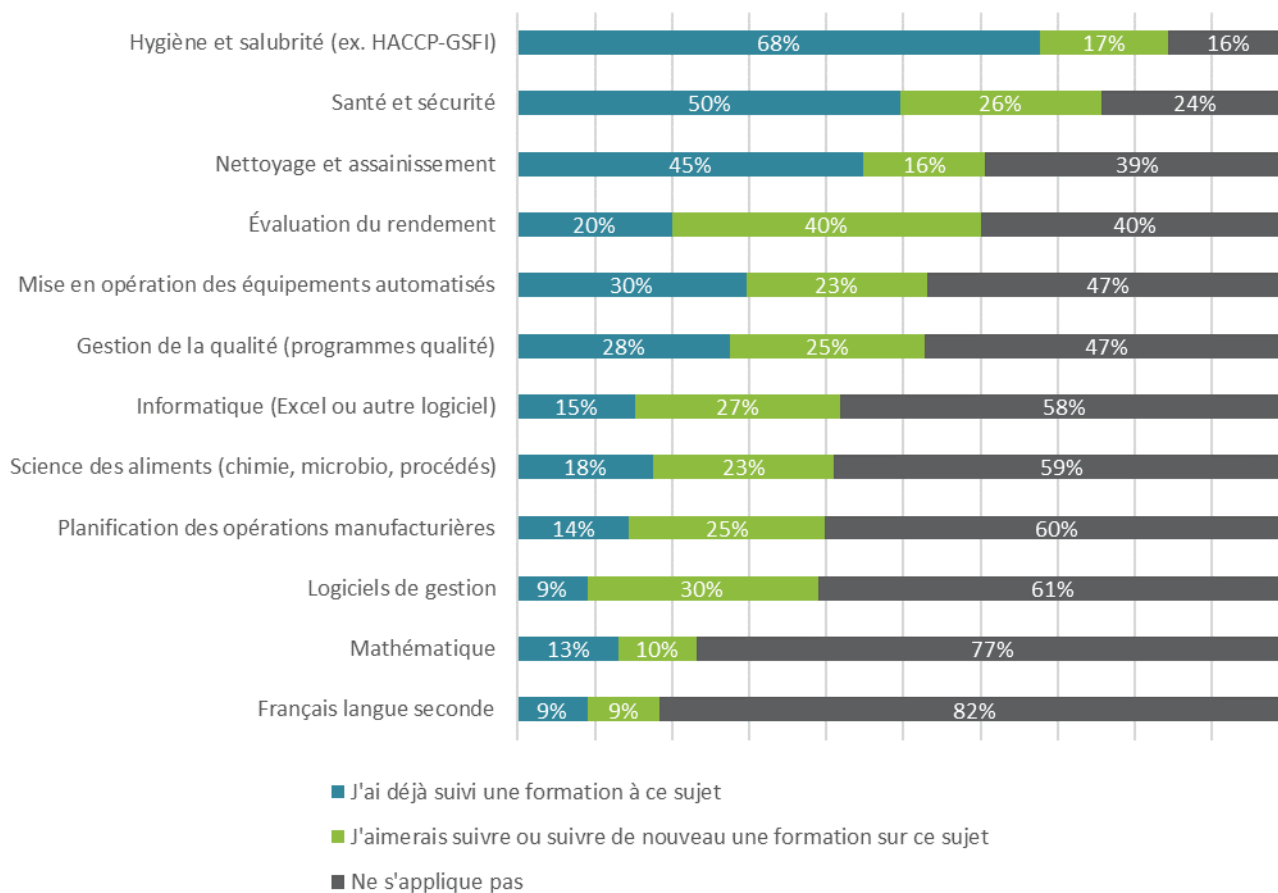
Le diagnostic de la main-d'œuvre du CSMOTA permet d'ouvrir le dialogue avec les travailleurs. Il se trouve à être en quelque sorte le porte-voix des travailleurs auprès des employeurs. À ce titre, les travailleurs ont pu s'exprimer sur les éléments qui pourraient rehausser leur niveau de satisfaction et ainsi contribuer à les retenir. Ils ont été nombreux à s'exprimer, même s'il s'agissait d'une question ouverte : 115 sur 345 répondants se sont prononcés. En premier lieu, ils nomment l'accès à de meilleures conditions salariales. Plusieurs travailleurs aimeraient aussi une plus grande transparence dans les prises de décision et des moyens de communication plus efficaces entre dirigeants et employés. Vient ensuite le besoin d'être traité avec plus de respect et d'égalité dans l'entreprise. Puis, dans une moindre mesure, une plus grande reconnaissance pour le travail accompli et une conciliation travail-famille qui est davantage adaptée aux besoins des employés pourraient augmenter la satisfaction des travailleurs envers leur emploi actuel.

7.4 FORMATION À L'ENTRÉE ET FORMATION CONTINUE

SAVOIR-FAIRE

La très grande majorité (80 %) des travailleurs ont suivi au moins quelques formations techniques (savoir-faire) chez leur employeur actuel. Les formations les plus suivies sont celles en hygiène et salubrité (68 %), en santé et sécurité (50 %) et en nettoyage et assainissement (45 %). Pour de futures formations, les employés interrogés aimeraient surtout aborder les sujets en lien avec l'évaluation du rendement (40 %), les logiciels de gestion (30 %) et l'utilisation d'outils informatiques (27 %) (cf. Figure 7.8). Pour le volet santé et sécurité, les deux formations les plus suivies étaient celles sur le SIMDUT (22 %) et le cadenassage (19 %).

Figure 7.8
Formations techniques (savoir-faire) suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles

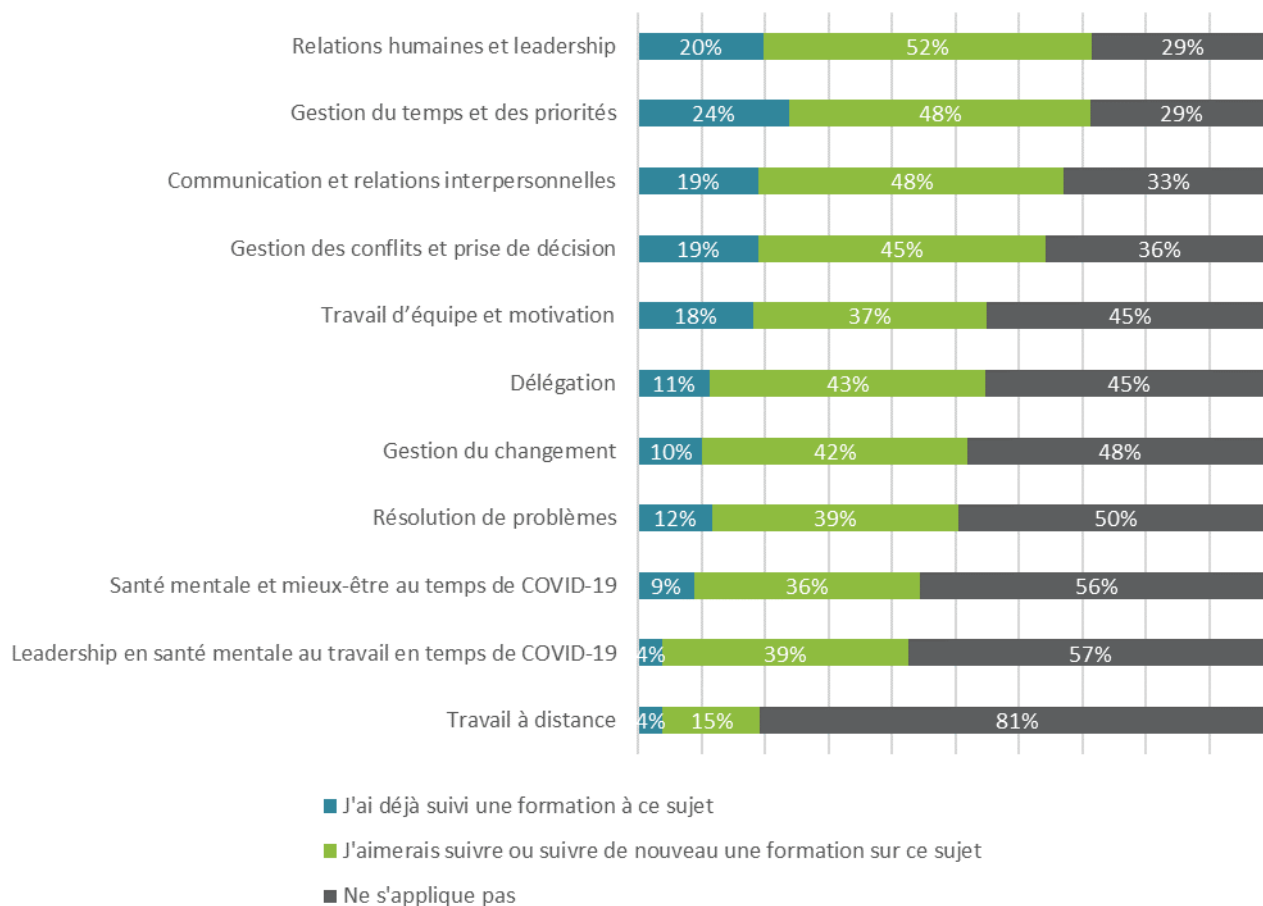


Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

SAVOIR-ÊTRE

Les compétences liées au savoir-être (*soft skills*) gagnent en importance et permettent une meilleure cohésion, résilience et mobilisation dans les équipes de travail. Les formations les plus suivies par les employés sont celles sur la gestion du temps et des priorités (24 %), en relations humaines et leadership (20 %), en gestion des conflits et prise de décisions (19 %) et en travail d'équipe et motivation (18 %) (cf. Figure 7.9). Les travailleurs portent un réel intérêt pour le développement de leurs compétences liées au savoir-être. Les formations qui suscitent le plus grand intérêt, et en particulier de la part des superviseurs, sont celles liées aux relations humaines et leadership (52 %), à la gestion du temps et des priorités (48 %) et à la communication et relations interpersonnelles (48 %).

Figure 7.9
Formations liées au savoir-être (*soft skills*) suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles

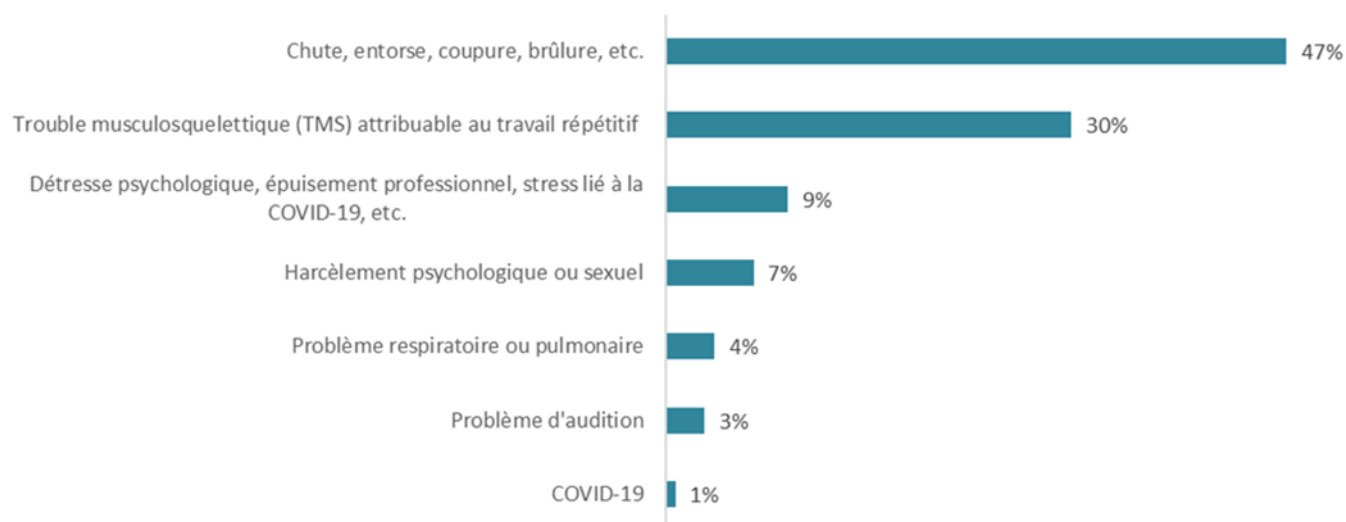


Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

7.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

La santé et la sécurité des employés demeurent encore un thème sensible dans le secteur de la transformation alimentaire. Malgré les efforts réalisés, il reste encore du chemin à faire pour diminuer les risques d'incidents. En effet, 51 % des travailleurs sondés disent avoir eu au moins un accident de travail ou une maladie professionnelle chez leur employeur actuel. Les blessures les plus fréquentes sont celles de type chutes, entorses, coupures ou brûlures (44 %) et les troubles musculosquelettiques (30 %) (cf. Figure 7.10). Le secteur des viandes est de loin celui qui affiche le plus haut taux d'accident au travail, avec 70 % des employés qui ont eu au moins un accident depuis leur entrée en poste.

Figure 7.10
Types d'accidents ou de maladies survenus au travail



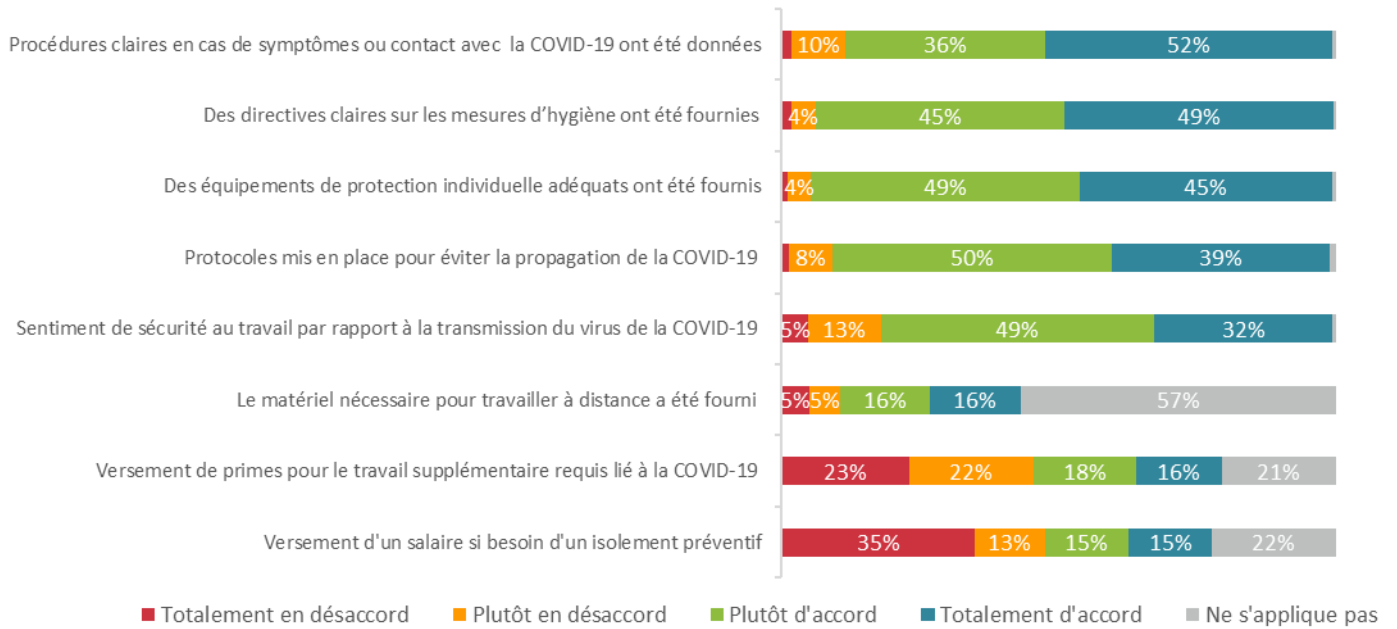
Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

Plus de la moitié des répondants juge satisfaisante l'attitude de leur supérieur lorsque ces incidents ou accidents sont survenus. Les trois quarts sont satisfaits de la prévention et des correctifs apportés dans leur lieu de travail en matière de santé et sécurité. Parmi les insatisfaits, les raisons évoquées sont multiples : réaction trop lente de l'employeur (23 %), sentiment que ce n'est pas pris au sérieux par l'employeur (18 %), réaction plutôt qu'en prévention (17 %), impression que l'employeur fait le strict minimum de ce qui est demandé par la loi, impression que l'employeur improvise en matière de santé et sécurité (12 %) et manque de soutien de l'employeur (7 %).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19

Les travailleurs interrogés se sont aussi exprimés sur leur niveau de satisfaction à l'égard de la gestion des ressources humaines pendant la pandémie (cf. Figure 7.11). Les travailleurs affichent un taux de satisfaction globalement élevé à l'égard des ajustements apportés par l'employeur dans le contexte de la COVID-19. Ils rejoignent donc en ce sens la bonne note que s'accordent eux-mêmes les employeurs (section 6.1). Comme rapporté, les employeurs ont été nombreux à fournir des procédures à suivre en cas de symptômes ou de contact avec une personne infectée ainsi que des directives sur les mesures d'hygiène claires, des équipements de protection adéquats et des protocoles ont été mis en place pour éviter la propagation de la maladie. La grande majorité des employés se sentait en sécurité au travail. Les plus grandes sources d'insatisfaction font référence à l'absence de salaire en cas d'isolement préventif (35 %) et de primes pour le travail supplémentaire requis pendant la COVID-19 (23 %).

Figure 7.11
Niveau de satisfaction des travailleurs à l'égard de la gestion des ressources humaines en contexte de COVID-19



Source : Sondage travailleurs, Groupe AGÉCO 2021.

8. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Ce dernier chapitre met en lumière une série d'enjeux et de constats qui émergent à la suite de l'analyse des données statistiques et des consultations effectuées auprès des intervenants du milieu, des employeurs en transformation alimentaire et de leurs travailleurs. Le groupe de discussion auprès des représentants syndicaux apporte aussi une nuance intéressante et pointe les enjeux les plus aigus qui semblent persister. Enfin, la section propose des pistes de recommandations pour le CSMOTA et d'autres acteurs du secteur. Ces recommandations sont en continuité avec les points majeurs proposés dans le précédent diagnostic.

En cinq ans, et plus récemment avec la pandémie de la COVID-19, certaines choses ont changé drastiquement dans l'environnement d'affaires du secteur de la transformation alimentaire, d'autres plus doucement. Bien que la crise ait épargné les services essentiels tels que la filière agroalimentaire, la pandémie est venue tout de même intensifier les enjeux de main-d'œuvre et de productivité des entreprises en transformation alimentaire. Parmi les côtés positifs, la COVID-19 a contribué à une plus grande conscientisation de la population envers la provenance de leurs aliments et un engouement pour les produits fabriqués au Québec, autant d'arguments en faveur de la promotion du secteur et de ses métiers.

C'est dans ce contexte renouvelé, que les grands constats et enjeux documentés dans l'étude de 2016 persistent, mais de manière plus aiguë. Les thèmes de la pénurie de main-d'œuvre, du développement des compétences, des conditions de travail et de l'automatisation demeurent dominants.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : UN PROBLÈME TENACE QUI ACCENTUE LES DÉFIS DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION

Malgré la COVID-19 et la présence de nombreux « chômeurs pandémiques », le Québec est retourné dans une situation de pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs secteurs d'emploi ont été témoins d'une hausse importante de leur taux de postes vacants dans la dernière année. Alors que ce phénomène s'est aggravé rapidement pour certains secteurs, celui de la transformation alimentaire composait déjà avec un taux de postes vacants supérieur à la moyenne des autres industries. Le taux de roulement élevé et des salaires moins compétitifs expliquent en partie cette situation. Il y a cependant eu un rattrapage salarial ces dernières années.

Les difficultés généralisées de recrutement et de rétention des employés sont lourdes de conséquences pour les entreprises du secteur. Elles affectent leur croissance et compétitivité. Elles doivent composer avec des occasions de ventes perdues, des réductions des capacités de production, des annulations ou reports de projets de développement. De plus, selon la récente étude réalisée à l'échelle canadienne par Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC), un seul poste vacant représente une perte de revenus nets de 190 \$ par jour pour les entreprises canadiennes.

C'est donc sans surprise que la fidélisation des employés est désormais le principal défi des entreprises. Outre un ajustement salarial à la hausse, les dirigeants travaillent sur de multiples solutions pour favoriser la fidélisation de leurs travailleurs. Par exemple, une attention particulière est portée à l'amélioration des processus d'accueil et d'intégration, surtout pendant la période

critique des trois premiers mois d'embauche; des primes de rétention après un an de service sont offertes; les avantages sociaux sont bonifiés et les horaires proposés plus flexibles; des possibilités d'avancement sont aussi établies et plus clairement communiquées. Pour la rétention des superviseurs en particulier, une plus grande disponibilité et variété de l'offre de formation est aussi utilisée.

Plus récemment, les entreprises portent un intérêt grandissant envers le marketing des ressources humaines. Cette approche les aide à développer et mettre en valeur leur marque employeur et leur culture d'entreprise, surtout que la jeune génération y est plus sensible. Du côté des PME, un virage vers des modèles de gestion plus participatifs et inclusifs, où l'employé participe aux prises de décisions, prend de l'ampleur, alors que d'autres innovent dans leur stratégie de recrutement en jumelant leurs offres d'emploi à des causes sociétales.

UN RATTRAPAGE SALARIAL QUI A DE L'IMPACT

En matière de salaire, le secteur de la transformation d'aliments poursuit son rattrape avec le reste du secteur de la fabrication. Dans les deux dernières années, l'évolution des salaires en fabrication d'aliments montre une hausse rapide du salaire horaire moyen offert dans les dernières années. En 2020, l'écart entre le salaire moyen en fabrication des aliments et le secteur manufacturier se situait à un peu plus de 1,83 \$/heure contre 2,30 \$/h en 2015.

Ce progrès semble porter fruit et renverse tranquillement la perception comme quoi le secteur n'offre pas de bonnes conditions salariales. D'ailleurs, le sondage auprès des travailleurs montre que le salaire domine largement et plus que jamais dans les raisons qui attirent et maintiennent les employés dans leur entreprise. Selon le groupe de discussion, les primes « COVID » versées aux employés durant les premiers mois de la pandémie auraient aussi contribué à fidéliser les employés malgré des conditions de travail plus compliquées.

Bien que le secteur progresse sur cet aspect, des insatisfactions perdurent en ce qui a trait à la progression salariale, les primes et bonus et les possibilités d'avancement. Les employeurs doivent donc poursuivre leurs efforts pour améliorer les conditions de rémunération dans leur globalité, car c'est sur ce facteur en particulier que semble se jouer la rétention des travailleurs.

LES EMPLOYEURS DIVERSIFIENT LEURS BASSINS DE TRAVAILLEURS

Pour combler leurs besoins accrus de main-d'œuvre, plusieurs entreprises diversifient leurs bassins de travailleurs et prévoient continuer de le faire au cours des prochaines années, d'autant plus que l'intégration de cette main-d'œuvre se passe généralement bien. Les personnes immigrantes et expérimentées représentent les deux principales sources de travailleurs non traditionnels pour les entreprises sondées, et ce, malgré les restrictions imposées par la COVID-19 dans la dernière année. Pour les plus grandes entreprises, le recours aux travailleurs étrangers temporaires (TÉT) tend aussi à s'accroître. Des programmes pilotes pour faciliter l'obtention de leur résidence permanente se mettent en place et envoient un signal positif aux employeurs. Puis, les récents assouplissements temporaires annoncés par le gouvernement du Canada pour augmenter le nombre de TÉT par lieu d'emploi à un maximum de 20% des effectifs au lieu de 10% seront salutaires pour plusieurs d'entre eux.

UN SENTIMENT DE FIERTÉ QUI FAIBLIT

Un autre élément qui vient affecter positivement ou négativement la rétention des employés est leur sentiment de fierté envers leur métier et leur entreprise. Un employé fier risque de vouloir davantage progresser dans l'entreprise et lui être fidèle. À ce titre, il peut être préoccupant de constater que le sentiment de fierté des employés a reculé considérablement comparativement au dernier diagnostic, et plus particulièrement du côté de l'abattage et de la transformation de viandes et volailles. Il se situe actuellement juste au-dessus de la note de passage alors qu'il était tout près de 90 % il y a cinq ans. À ce titre, les employeurs semblent être sensibilisés à cet enjeu, **car la mobilisation des employés est le 2^e défi en importance qu'ils identifient**. Rappelons aussi que le bouche-à-oreille domine largement chez les travailleurs pour les convaincre de postuler. Il est donc primordial d'avoir des ambassadeurs fiers.

Pour les dirigeants sondés, le superviseur joue un rôle central dans la mobilisation des travailleurs. En instaurant un climat de travail positif et efficace, il contribue à motiver les équipes et développer leur sentiment de fierté. Cependant, les constats tirés du groupe de discussion montrent que dans certaines grandes entreprises où la gestion est davantage centralisée, les superviseurs semblent avoir perdu de leur pouvoir décisionnel réduisant ainsi leur capacité d'influence auprès des employés. De plus, 40 % des travailleurs sondés constatent que leur superviseur éprouve des difficultés à les motiver. Ainsi, malgré les récents progrès réalisés pour améliorer les pratiques de GRH des chefs d'équipes, l'étude montre qu'il est possible d'en faire encore mieux. C'est donc sans surprise que les employeurs **identifient comme 3^e défi en importance l'amélioration des compétences en GRH des superviseurs**.

Heureusement, les superviseurs semblent prêts et motivés à développer leurs compétences. D'ailleurs, l'humain et le savoir-être sont au cœur de leurs intérêts de formation. Près de la moitié d'entre eux aimeraient ou ont déjà suivi des formations sur les thématiques suivantes : les relations humaines et leadership, gestion de conflits et prise de décisions ainsi que communication et relations interpersonnelles. Mais au-delà de l'acquisition de compétences, il semble qu'un travail de fond doit être fait pour redonner aux superviseurs leur légitimité et renforcer leur capacité d'action.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ : ENCORE DU CHEMIN À FAIRE MALGRÉ LES PROGRÈS RÉALISÉS

Le sondage auprès des travailleurs montre un niveau de satisfaction de près de 70 % à l'égard des conditions de travail en général. Les employeurs sont nombreux à mettre en place ou à bonifier leurs mesures pour atténuer les nuisances liées à l'environnement de travail (ex. : rotation du personnel, EPI, diminution du bruit). Plusieurs entreprises donnent aussi une attention particulière à améliorer l'ambiance de travail globale. Cela dit, il reste encore des sources d'insatisfactions principalement liées à la température de l'usine, les odeurs ambiantes et les positions de travail pour lesquelles il est difficile de réduire les impacts intrinsèquement liés au secteur.

La COVID-19 est aussi venue imposer l'implantation de nouvelles consignes et normes sanitaires aux entreprises. Globalement, les travailleurs interrogés sont plutôt satisfaits à l'égard des ajustements apportés par l'employeur et se sentent en sécurité dans leur milieu de travail par rapport à la transmission du virus de la COVID-19.

En revanche, sur le dossier de la santé et sécurité, il est possible de faire mieux. C'est plus de la moitié des travailleurs sondés qui ont eu un accident ou une maladie depuis leur entrée en poste, une proportion qui stagne depuis 5 ans. La satisfaction est plutôt partagée sur les actions prises par l'employeur sur ce thème (65 %). Toutefois, les employeurs semblent avoir bougé dans l'instauration de mesures préventives, alors que ce volet de la santé et sécurité était par le passé jugé plus inadéquat par les travailleurs. Il y aurait cependant un équilibre à trouver. En effet, selon le groupe de discussion réalisé, les représentants syndicaux souhaiteraient un meilleur dosage dans les mesures de protection imposées pour réduire les accidents de travail. Selon eux, il y a parfois une imposition mur à mur de mesures qui ne seraient pas toujours requises. Les travailleurs réclament aussi une plus grande communication et transparence dans les processus décisionnels en matière de santé et sécurité. À ce sujet, la mise en place d'un comité paritaire aiderait à trouver un terrain d'entente et ainsi diminuer le nombre d'accidents : « *Le Comité SST a grandement aidé à améliorer l'environnement de travail. Nous avons passé pratiquement 2 ans sans avoir d'accidents de travail* ».

DES ENTREPRISES EN MODE AUTOMATISATION

Bien que certaines entreprises de l'industrie aient déjà automatisé totalement ou en partie leur processus de fabrication, près de 30 % des travailleurs sondés considèrent toujours qu'une de leur tâche pourrait être automatisée, en particulier les tâches liées à la manutention des produits (fabrication de boîtes, mise en palettes, étiquetage, etc.) et l'emballage. Avec la rareté de la main-d'œuvre, intensifiée par la COVID-19, et le rattrapage en matière de productivité, les entreprises ont bien l'intention de continuer, voire d'accélérer, l'automatisation de leur ligne de production.

Au fur et à mesure que les entreprises investissent dans les nouvelles technologies, les besoins en main-d'œuvre se transforment. L'exercice des différentes professions requiert de nouvelles habiletés et compétences. L'usage du numérique et la capacité à résoudre rapidement des problèmes deviennent des incontournables. Les employeurs recherchent des travailleurs plus qualifiés pour opérer ou entretenir les nouveaux équipements toujours plus sophistiqués. Du côté de la main-d'œuvre moins spécialisée, dont les fonctions actuelles seront tranquillement remplacées par l'automatisation, elle doit être réaffectée vers d'autres tâches, souvent plus complexes. Ces transitions requerront d'importantes mises à niveau des connaissances dans les prochaines années.

DES BESOINS ACCRUS EN FORMATION, MAIS UN CONTEXTE D'APPRENTISSAGE DIFFICILE

La rareté de main-d'œuvre et les conditions salariales plus faibles à l'entrée conduisent souvent les employeurs à relâcher leurs exigences d'embauche en matière de formation initiale, notamment pour les postes d'entrée. Ils se retrouvent à internaliser une grande partie de la formation de leurs nouvelles recrues. Cependant, étant nombreux à fonctionner à effectif réduit, le temps consacré à l'entraînement à la tâche ou à la période de compagnonnage est souvent écourtée.

Le contexte d'affaires changeant, la modernisation des usines et les nouvelles valeurs véhiculées par les plus jeunes générations nécessitent l'acquisition ou le développement de nouvelles compétences autant par les travailleurs en production que les superviseurs. Par le fait même, la demande pour des

travailleurs qualifiés détenant une formation initiale devrait s'accroître, notamment pour pourvoir les postes d'électromécaniciens et techniciens en contrôle qualité.

La CPMT réalisait récemment un référentiel des compétences du futur pour toutes les industries confondues. À l'exception de la littératie numérique, ce sont les compétences liées au savoir-être qui dominent ce référentiel : collaboration et communication, adaptabilité, résolution de problème, autonomie, inclusion en sont au cœur. Les entrevues et le sondage réalisés auprès des employeurs confirment la place prépondérante que prend ce groupe de compétences dans le développement des équipes de travail. Alors que les exigences liées à la formation initiale ont diminué à l'embauche, celles liées au savoir-être sont considérées comme essentielles.

À ce titre, l'étude montre un appétit certain des travailleurs pour se former et développer leurs compétences tant sur le plan des nouvelles connaissances, que du savoir-faire et du savoir-être. De leur côté, les entreprises sont nombreuses (80 %) à se doter d'un plan de formation. Cependant, en pleine pénurie de main-d'œuvre amplifiée par les bouleversements liés à la COVID-19, les employeurs ne sont pas toujours en mesure de retirer les travailleurs pendant leur quart pour de la formation. Et si la formation est offerte après ou avant leur quart (payé), le taux de participation est faible. Les employés sont fatigués, peuvent avoir des obligations familiales ou encore l'horaire du transport en commun n'est pas adéquat.

RECOMMANDATIONS

De manière générale, les constats identifiés à l'issue de la présente étude indiquent que les actions du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) et de ses partenaires doivent être dirigées vers quatre grands thèmes :

- Poursuivre la promotion du secteur et la valorisation des emplois.
- Continuer d'appuyer la professionnalisation des pratiques de GRH dans les PME.
- Valoriser la culture de la formation initiale et de la formation continue.
- Soutenir l'accueil, l'intégration et le développement des compétences des personnes immigrantes et des TÉT.

1. POURSUIVRE LA PROMOTION DU SECTEUR ET LA VALORISATION DE SES EMPLOIS

La COVID-19 aura eu ce bon côté de créer un contexte favorable pour la reconnaissance du secteur agroalimentaire dont la transformation des aliments. Plus que jamais, la population est sensibilisée à son alimentation et sa provenance. L'autonomie alimentaire et l'achat local sont maintenant des mouvements qui se confirment et prennent vie dans les gestes d'achat des consommateurs. Le CSMOTA et les entreprises du secteur ont de nombreux arguments en leur faveur pour attirer les jeunes et autres chercheurs d'emploi à venir travailler en transformation alimentaire. Grâce au caractère essentiel de l'industrie, le secteur peut également miser sur la stabilité de ses emplois comme facteur de promotion auprès des futurs candidats. Bien que cet élément ne soit pas ressorti dans le sondage auprès des travailleurs, les participants au groupe de discussion l'ont souligné avec insistance.

La valorisation du secteur et de ses emplois est d'autant plus critique dans une perspective de vieillissement de la population des travailleurs et de pénurie de main-d'œuvre. Les dirigeants doivent se préparer, mieux évaluer leur situation et mettre en place une planification de leur main-d'œuvre et de la relève. Cela peut s'accompagner d'un plan d'automatisation, de même qu'un appui à l'intégration de travailleurs issus de bassins de main-d'œuvre moins traditionnels (pour certains, la clientèle immigrante).

Enfin, tous doivent faire front commun pour travailler sur la valorisation du secteur et de ses emplois. Au sein des entreprises, il faut valoriser les employés ambassadeurs qui parlent en bien de leur métier et qui en sont fiers. Du côté employeur, il faut poursuivre le travail entamé pour rehausser les conditions d'emploi, l'intégration et la santé et sécurité des travailleurs.

Recommandations (pour le CSMOTA)

- Poursuivre les activités de promotion du secteur et de valorisation des métiers avec ses divers partenaires (établissements scolaires, organismes d'intégration et d'accueil des immigrants, les créneaux ACCORD spécialisés dans le secteur agroalimentaire, intervenants du milieu comme le CTAQ, etc.)
- Miser sur la stabilité et la modernité du secteur comme des facteurs d'attraction

- Faire une révision du plan de communication du CSMOTA afin d'optimiser les communications avec les partenaires du secteur de la transformation alimentaire.
- Utiliser son rôle de promoteur collectif de la CPMT pour proposer des projets régionalisés de promotion du secteur en collaboration avec les Créneaux ACCORD pertinents à l'industrie

2. CONTINUER D'APPUYER LA PROFESSIONNALISATION DES GRH

Bien que beaucoup de progrès ait été réalisé en matière d'amélioration des conditions de travail et de pratique de GRH, il reste du chemin à faire. Il semble notamment important de poursuivre la diffusion des bonnes pratiques d'employeurs et de formaliser la GRH, même chez les plus petites entreprises. En effet, dans les PME, les ressources humaines sont gérées de manière moins formelle et structurée que dans la grande entreprise. Cependant, quelle que soit la taille, les défis de GRH restent les mêmes et sont tout aussi cruciaux pour le développement de l'entreprise. En ces temps de rareté de main-d'œuvre, une expertise en ressources humaines peut faire une grande différence dans le déploiement des outils de recrutement, de rétention et de formation qui aident à stabiliser les équipes de travail.

Pour soutenir les entreprises à poursuivre la professionnalisation de leur processus de GRH, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), offre du soutien pour l'embauche d'une personne en direction RH pour les entreprises qui passent le cap des 50 employés ou envisagent de l'atteindre. Ce programme, en place depuis plusieurs années, demeure généralement méconnu et gagnerait à être davantage utilisé par les entreprises. Du côté des PME qui n'ont pas la capacité d'embaucher des spécialistes RH à temps plein, elles réfléchissent à des solutions alternatives comme un service de partage de la main-d'œuvre qualifiée entre entreprises. Des initiatives du genre existent ailleurs (agriculture, tourisme, automobile) et pourraient être des sources d'inspiration pour le secteur de la transformation alimentaire.

Pour tout ce qui touche à l'amélioration des pratiques de GRH, les outils et les formations du CSMOTA constituent des références précieuses, encore trop méconnues. C'est près de 60 % des entreprises interrogées dans l'enquête qui ne connaissent pas, ou pas très bien, les services offerts par le CSMOTA. Par ailleurs, plus que jamais, les employeurs sont avides de connaître et partager leurs bons coups avec d'autres employeurs. À ce titre, il faut soutenir les initiatives de réseautage qui prennent forme.

Recommandations (pour le CSMOTA)

- Diffuser les bons coups des employeurs visant à accroître la mobilisation et la fierté des travailleurs
- Continuer d'appuyer la professionnalisation des pratiques en gestion des ressources humaines
- Faire la promotion du programme du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour l'embauche d'une personne en direction RH auprès des PME
- Sensibiliser les entreprises à l'importance d'effectuer une planification de la main-d'œuvre à moyen et à long terme
- Renouveler l'offre de formation pour aider les entreprises à se doter d'une planification stratégique de leur entreprise

- Continuer d'accompagner les entreprises à améliorer leurs conditions de travail en général et faire la promotion des initiatives à succès
- Continuer de faire la promotion de l'offre de services du CSMOTA ainsi que ses études et outils en gestion des ressources humaines
- Explorer la possibilité de mettre sur pied un système de partage de la main-d'œuvre qualifiée en RH pour les PME
- Faire connaître les initiatives de réseautage d'entreprises qui visent le partage d'expérience en ressource humaine comme celle du créneau TransformAction ou celle du créneau AgroBoréal pour les stratégies de marketing RH

3. CONTINUER D'ENCOURAGER LA CULTURE DE LA FORMATION INITIALE ET DE LA FORMATION CONTINUE DANS LE SECTEUR DE LA TA

Au cours des prochaines années, la proportion de travailleurs occupant un poste de manœuvre sera appelée à diminuer au profit d'une main-d'œuvre plus qualifiée. Les changements qui s'opèrent dans le secteur de la transformation alimentaire depuis quelques années s'accroissent (ex. : automatisation et informatisation, hausse des cahiers de charge) et continuent à transformer les besoins de main-d'œuvre. L'embauche de travailleurs détenant une formation initiale devrait augmenter (ex. : électromécaniciens, techniciens en contrôle qualité). Dans ce contexte, le CSMOTA devra poursuivre la valorisation de la formation initiale et continue auprès des entreprises ainsi que la promotion des métiers spécialisés s'y rattachant auprès des jeunes. Enfin, un travail en continu doit se faire afin de tenir informés les établissements d'enseignement des nouvelles compétences requises à l'exercice des métiers de l'industrie de la transformation alimentaire.

De plus, selon l'enquête, les deux tiers des employeurs considèrent qu'il reste des besoins à combler en matière de formation chez leurs employés. Ces besoins portent plus particulièrement sur les formations techniques propres aux différents métiers, la santé et sécurité des travailleurs, la gestion de personnel et la francisation. Le premier aspect (formation technique) interpelle plus directement la formation initiale pour une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail. Les entrevues avec les employeurs ont aussi soulevé des besoins accrus envers le développement des connaissances informatiques de base, la cybersécurité, la programmation et l'utilisation des applications de la suite Office (ex. : Outlook, Excel, Teams).

En raison de la situation de la COVID-19, les établissements d'enseignement et le CSMOTA ont dû offrir le contenu de leurs cours à distance, en totalité ou en partie. La formation à distance et des formules hybrides gagneraient à être davantage développées, car elles permettent aux étudiants des régions administratives où le programme d'études ou de formation visé n'est pas offert de s'y inscrire. Toutefois, le format en présence demeure dominant dans les préférences.

Par ailleurs, comme le CSMOTA demeure encore relativement méconnu des employeurs, son offre de services en matière de formation continue l'est aussi. Or, les guides pratiques et les formations (en ligne, en entreprise, etc.) gagneraient à être mieux diffusés.

Recommandations (pour le CSMOTA)

- Continuer d'encourager la culture de la formation initiale et de la formation continue dans le secteur de la transformation alimentaire
- Poursuivre le travail de diffusion et de promotion des outils et des guides de formation développés par le CSMOTA, en collaboration avec d'autres organisations du secteur (CTAQ, Québec International, Créneau ACCORD Aliment Santé, etc.).
- Collaborer avec les Créneaux ACCORD pertinents au secteur de la TA pour organiser des cohortes en région pour les formations du CSMOTA.
- Malgré le mode virtuel imposé par la COVID-19, continuer de proposer des programmes en présentiel ou sous une formule hybride.
- Continuer de bonifier l'offre de formation axée sur les compétences du futur, notamment en ce qui a trait à la littératie numérique et le savoir-être. Évaluer la possibilité d'ajouter un volet pour la programmation de base destiné à des postes d'électromécaniciens.
- Valoriser les programmes de formation qui ne sont pas directement en lien avec une profession du secteur (ex. : technique de diététique, technique de génie mécanique, AEC et techniques en ressources humaines, etc.) et faire connaître les débouchés possibles en transformation alimentaire.
- Tenir informés les établissements d'enseignement des nouvelles compétences nécessaires à l'exercice des professions du secteur de la transformation alimentaire pour s'assurer qu'elles soient intégrées au cursus scolaire.

4. SOUTENIR LE RECRUTEMENT, L'INTÉGRATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PERSONNES IMMIGRANTES ET LES TÉT

L'apport des immigrants à l'économie et à la société québécoise se poursuit et devrait augmenter compte tenu du vieillissement de la population. Ils représentent un bassin de main-d'œuvre important pour les employeurs en transformation alimentaire. Bien que l'intégration de ces travailleurs se passe généralement bien, il n'en demeure pas moins que leur recrutement et leur maintien en emploi peuvent rapidement devenir un casse-tête pour les employeurs. À ce titre, plusieurs services dédiés aux entreprises existent, mais sont souvent méconnus par les employeurs.

Les nouveaux arrivants représentent aussi une solution de choix au manque de main-d'œuvre des entreprises de transformation alimentaire. Cependant, ils ont encore fortement tendance à vouloir vivre dans les grands centres. Les entreprises en régions plus éloignées se trouvent donc désavantagées. Cet enjeu complexe nécessite une approche globale et multipartite qui demande de miser à la fois sur la promotion du milieu d'accueil et sur les métiers disponibles. Par conséquent, le cheminement des personnes immigrantes vers les régions doit se faire en étroite collaboration entre les organismes de régionalisation, les agents d'aide à l'intégration, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les employeurs du secteur de la TA.

Par ailleurs, le recours aux TÉT semble inévitable et les entreprises sondées disent avoir l'intention de recruter en plus grande proportion auprès de ce bassin, si elles le peuvent.

Recommandations CSMOTA

- Soutenir, en collaboration avec les conseillers en immigration, les employeurs de l'industrie dans les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère et des personnes immigrantes.
- Soutenir et faire la promotion des campagnes d'attractivité sectorielle régionale en cours (ex. : campagne avec AgroBoréal⁴²) pour attirer des travailleurs migrants et immigrants en région.
- Participer à la régionalisation de l'immigration en collaborant avec le Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ) et les agents d'aide à l'intégration pour faire la promotion du secteur de la transformation alimentaire et de ses métiers spécialisés auprès de la clientèle immigrante.
- Sensibiliser les entreprises à mettre en place un programme de francisation dans leur milieu de travail.
- Continuer d'offrir des formations sur les compétences de base, dont le français langue seconde.
- Pour le volet des TÉT, continuer de suivre les démarches qui mèneront à des assouplissements permanents pour augmenter le nombre de travailleurs étrangers par lieu d'emploi à un minimum de 20% des effectifs.
- Assurer des suivis avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) concernant le projet-pilote qui permet une voie accélérée vers l'immigration.

Recommandations (pour le RORIQ et les organismes d'accueil et d'intégration des immigrants) :

- Pour le RORIQ, faire connaître leur service de maillage entre travailleurs immigrants et entreprises pour soutenir leur intégration dans leur nouveau milieu de vie.
- Pour le service d'immigration du Québec, poursuivre la promotion de leurs services dédiés aux entreprises qui cherchent à embaucher de la main-d'œuvre immigrante.

⁴² Le Créneau ACCORD AgroBoréal a récemment lancé une campagne d'attractivité sectorielle régionale qui mise sur les atouts de la région pour attirer des travailleurs dans certains secteurs ciblés, dont la transformation alimentaire.

ANNEXE 1

INTERVENANTS ET EMPLOYEURS INTERROGÉS EN ENTREVUE

ANNEXE 1 – INTERVENANTS ET EMPLOYEURS INTERROGÉS EN ENTREVUE

Intervenants

- Dimitri Fraeys, vice-président, Innovation et Affaires économiques, CTAQ
- Johanne Tanguay, directrice, Créneau TransformAction en Montérégie
- Isabelle Rivard, directrice, Créneau AgroBoréal au Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Mylène Charest, Univers emploi au Bas-Saint-Laurent
- Émilie Bouchard, coordonnatrice du volet employabilité et régionalisation, RORIQ
- Philippe Legendre, Conseiller expert, Direction de la coordination interministérielle du MIFI

Employeurs

- Véronique Emond, Decacer Maple treat
 - Chantale Tremblay, CROKÉ
 - Édith Plante, Aliments Asta
 - Émilie Gras, Your bar factory
 - Frédéric Lecuyer, Bonduelle
 - Frédéric Tan, Aliment Long Phung
 - Isabelle Eysseric, Cascajares
 - Luc Boivin, Fromagerie Boivin
 - Mathieu Beaulieu, Unisoya
 - Mélanie Lacasse, Pommes de terre Saint-Arnaud
 - Nancy Sollum, Groupe Geloso
 - Nathalie Joannette, Fou du cochon
 - Philippe Blonde, Aliments Whyte's
-

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE – EMPLOYEURS

1. QUEL EST LE PRINCIPAL SECTEUR D'ACTIVITÉ DE VOTRE ENTREPRISE?

Lait et produits laitiers	<input type="checkbox"/>
Boulangerie et pâtisserie	<input type="checkbox"/>
Abattage et transformation de viandes et volailles	<input type="checkbox"/>
Fruits et légumes de transformation	<input type="checkbox"/>
Sucre, confiserie et chocolat	<input type="checkbox"/>
Jus et boissons	<input type="checkbox"/>
Alimentation animale	<input type="checkbox"/>
Autres aliments (mets préparés, vinaigrettes, etc.). Précisez :	

Enjeux et besoins

2. PARMI LES ÉLÉMENTS SUIVANTS, LESQUELS REPRÉSENTENT LE PLUS GRAND DÉFI POUR VOTRE ENTREPRISE DANS LE DOMAINE DES RH? 3 CHOIX MAXIMUM.

- () Gestion de départs massifs à la retraite
- () Mobilisation du personnel
- () Amélioration des compétences en gestion des superviseurs/contremaîtres/chefs d'équipes
- () Cohabitation intergénérationnelle
- () Optimisation de la santé et sécurité
- () Conciliation travail-vie personnelle
- () Rétention du personnel pour les postes d'entrée (diminution du taux de roulement)
- () Formation du personnel en poste
- () Accueil et intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, semi-retraités, etc.)
- () Gestion de la diversité (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, semi-retraités, etc.) du personnel de production
- () Autres. Précisez :

3. QUELS OUTILS OU MESURES SERAIENT LES PLUS UTILES POUR VOUS APPUYER DANS CES DÉFIS? 3 CHOIX MAXIMUM.

- Outils et formation en ligne
- Formations en présentiel ou virtuelle sur des thématiques spécifiques. Exemples de sujets à préciser :
- Activités de valorisation et de promotion des métiers et professions en transformation alimentaire
- Guides sur l'accueil et l'intégration des employés
- Répertoire de bonnes pratiques en santé et sécurité
- Répertoire des formations initiales (DEP, DEC, Bac) spécialisées en transformation alimentaire
- Forum de discussion avec d'autres employeurs en transformation alimentaire. Ex. : LinkedIn, colloque, conférences dédiées aux gestionnaires RH
- Répertoire de « bons coups » d'employeurs pour le recrutement et la rétention des employés
- Activités de codéveloppement de courtes durées (sur l'heure du midi, par ex.) en mode virtuel (midi-causerie)
- Autres. Précisez :

4. À QUEL NIVEAU LA COVID-19 A-T-ELLE AFFECTÉ VOS ACTIVITÉS?

(1 ÉTANT PAS DU TOUT AFFECTÉ ET 10 ÉTANT TRÈS AFFECTÉ) :

- Croissance de la demande de nos produits
- Diminution de la demande de nos produits
- Réorientation des lignes de production (ex. : production pour le HRI vers le détail)
- Perte de productivité associée aux mesures sanitaires
- Difficulté d'embauche en raison de programmes gouvernementaux (ex. : PCU)
- Facilité d'embauche en raison de nouveaux bassins de travailleurs disponibles
- Hausse des congés de maladie et absentéisme
- Climat de travail perturbé (ex. : problème de santé mentale des employés, anxiété)
- Circuit de distribution modifié
- Chaîne d'approvisionnement perturbée
- Autres. Précisez :

5. SI LA PERTE DE PRODUCTIVITÉ EST PLUS DE 5, VEUILLEZ SPÉCIFIER LES RAISONS POUR LESQUELLES IL Y A EU UNE PERTE DE PRODUCTIVITÉ

- Application du protocole sanitaire
- Couvre-feu
- Distanciation des postes
- Ralentissement des lignes de production
- Autres. Précisez :

ACCUEIL ET INTÉGRATION

6. À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS, SUIVEZ-VOUS UN PROCESSUS D'ACCUEIL STRUCTURÉ?

Oui

Non

7. AU SUJET DES PROCÉDURES ET DES RÈGLEMENTS DE VOTRE ENTREPRISE, LAQUELLE DES AFFIRMATIONS SUIVANTES CORRESPOND LE MIEUX À VOTRE SITUATION?

- L'entreprise n'a pas de manuel de l'employé ou de document écrit sur les règlements et procédures à présenter à l'employé
- Quelques procédures et règlements écrits sont remis à l'employé
- Un manuel ou un document complet est remis à l'employé

8. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, SUR COMBIEN DE TEMPS S'ÉCHELONNE LE PROCESSUS D'INTÉGRATION DES EMPLOYÉS (ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE)?

- Moins de 1 journée
- 1 à 2 jours
- 3 à 5 jours
- 6 à 14 jours
- Plus de 2 semaines

9. LE COMPAGNONNAGE PAR UN EMPLOYÉ PLUS ANCIEN (FORMATEUR) EST-IL UTILISÉ POUR L'INTÉGRATION (ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE)?

Oui

Non

Passez à Q. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

10. UNE PRIME EST-ELLE GÉNÉRALEMENT ACCORDÉE À CE FORMATEUR?

Oui

Précisez :

Non

11. AVEZ-VOUS UN PROCESSUS DE SUIVI POUR VOUS ASSURER DE L'APPLICATION DE VOTRE PROCESSUS D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS?

Oui

Précisez (ex. : rencontre avec les RH, questionnaire de suivi avant la fin de la probation, etc.) :

Non

RÉTENTION ET COMMUNICATION

12. SELON VOUS, QUELS ÉLÉMENTS ATTIRENT ET RETIENNENT LES EMPLOYÉS AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE? (3 SÉLECTIONS OBLIGATOIRES)

- Croissance professionnelle et formation
- Vacances
- Salaire
- Avantages sociaux (Régime retraite, assurance collective, etc.)

- Problèmes intéressants à résoudre
- Flexibilité des horaires
- Culture de l'entreprise
- Environnement de travail technologique
- Compétences de l'équipe
- Réputation de l'entreprise
- Engagement en développement durable de l'entreprise
- Stabilité d'emploi
- Autres. Précisez :

13. POUR RETENIR VOS EMPLOYÉS, LESQUELLES DES ACTIONS SUIVANTES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES? COCHEZ TOUTES LES ACTIONS QUI S'APPLIQUENT.

- Aucune action particulière
- Salaire concurrentiel
- Progression salariale plus rapide
- Prime au rendement
- Avantages sociaux attrayants
- Possibilités d'avancement
- Formation ou perfectionnement
- Mesures de conciliation travail-vie personnelle
- Révision des horaires de travail
- Autres stratégies gagnantes. Précisez :

14. PAR QUELS MOYENS COMMUNIQUEZ-VOUS DES RENSEIGNEMENTS AUX EMPLOYÉS DE PRODUCTION? COCHEZ L’AFFIRMATION QUI CORRESPOND LE MIEUX À LA SITUATION DE VOTRE ENTREPRISE.

- Des rencontres régulières du superviseur avec les employés
- Affichage sur un babillard ou sur une télé à la cafétéria
- Rédaction régulière d'une infolettre/journal interne diffusé par courriel aux employés
- Facebook privé de l'entreprise
- Intranet
- Autres. Précisez :

BASSINS PARTICULIERS DE TRAVAILLEURS

**15. VOTRE ENTREPRISE EMBAUCHE-T-ELLE À L'HEURE ACTUELLE DES TRAVAILLEURS PROVENANT DES BASSINS SUIVANTS :
COCHEZ TOUTES LES OPTIONS QUI S'APPLIQUENT.**

- Immigrants (nés hors Canada, excluant les travailleurs étrangers temporaires)
 - Travailleurs expérimentés (50 ans et +)
-

- Judiciarisés
- Autochtones
- Personnes avec handicap physique/mental

16. POUR CHACUN DE CES BASSINS DE TRAVAILLEURS, QUELLE PART ENVIRON (%) REPRÉSENTE-T-IL DANS LE TOTAL DE VOS TRAVAILLEURS?

Moins de 5 % 5 à 10 % 11 à 20 % 21 à 30 % Plus de 30 %

17. POUR CHACUN DES BASSINS DE TRAVAILLEURS, AU COURS DES 3 PROCHAINES ANNÉES, PRÉVOYEZ-VOUS QUE LE NOMBRE VA :

- AUGMENTER
- DIMINUER
- SE MAINTENIR
- JE NE SAIS PAS

Type de travailleurs	Pour chacun de ces bassins de travailleurs, quelle part environ (%) représente-t-il dans le total de vos travailleurs?	Pour chacun de ces bassins de travailleurs que vous avez classés au premier rang : au cours des 3 prochaines années, prévoyez-vous que le recours à ce bassin de travailleurs?
Immigrants (nés hors Canada, excluant les travailleurs étrangers temporaires)		
Travailleurs expérimentés (50 ans et +)		
Judiciarisés		
Autochtones		

18. DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS EN ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES QUI DÉCRIVENT L'INTÉGRATION DE VOS TRAVAILLEURS IMMIGRANTS?

(1 ÉTANT EN DÉSACCORD ET 10 TOTALEMENT EN ACCORD) :

- La communication avec le supérieur est adéquate
- La communication avec les pairs est adéquate
- De la sensibilisation est faite par l'employeur pour éviter les biais culturels
- Des activités de francisation sont offertes aux travailleurs immigrants
- Il n'y a pas de phénomène d'isolement ou de clans entre les communautés

- Des activités internes de cohésion sont organisées
- Les consignes et formations données à l'embauche sont disponibles dans d'autres langues que le français
- Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont bien acceptés et intégrés dans l'usine
- Les employés réguliers ont une perception d'injustice par rapport aux façons de faire dans l'intégration des employés issus de l'immigration
- Notre entreprise a reçu l'appui d'un organisme spécialisé dans l'intégration des immigrants sur le marché du travail

19. VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE RECOURS À DES AGENCES DE PLACEMENT POUR COMBLER SES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE?

- Oui
- Non Passez à Q. 21

20. DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS EN ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES QUI DÉCRIVENT L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS D'AGENCE?

(1 ÉTANT EN DÉSACCORD ET 10 TOTALEMENT EN ACCORD) :

- La communication avec les pairs est adéquate
- ~~La cohabitation avec les employés de production se passe bien~~
- Il n'y a pas de phénomène d'isolement ou de clans entre ces travailleurs et le personnel permanent
- Les travailleurs provenant d'agences de placement sont bien acceptés et intégrés dans l'usine

21. AU COURS DES 3 PROCHAINES ANNÉES, PRÉVOYEZ-VOUS QUE LE RECOURS À CES AGENCES VA :

- Augmenter
- Diminuer
- ~~Sera maintenu~~ Se maintenir
- Je ne sais pas

22. COMBIEN DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TÉT) AVEZ-VOUS À VOTRE EMPLOI À L'HEURE ACTUELLE?

AUCUN PASSEZ À Q. 24

_____ (PRÉCISEZ LE NOMBRE)

23. DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS EN ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES QUI DÉCRIVENT L'INTÉGRATION DE CES TÉT?
(1 ÉTANT EN DÉSACCORD ET 10 TOTALEMENT EN ACCORD) :

- La communication avec le supérieur est adéquate
 - La communication avec les pairs est adéquate
 - De la sensibilisation est faite par l'employeur pour éviter les biais culturels
 - Des activités de francisation sont offertes aux travailleurs
 - Il n'y a pas de phénomène d'isolement ou de clans entre les communautés
-

- Des activités internes de cohésion sont organisées
- Les consignes et formations données à l'embauche sont disponibles dans d'autres langues que le français
- Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont bien acceptés et intégrés dans l'usine
- Les employés réguliers ont une perception d'injustice face aux façons de faire dans l'intégration des employés issus de l'immigration

24. AU COURS DES 3 PROCHAINES ANNÉES, PRÉVOYEZ-VOUS QUE LE NOMBRE DE TÉT EMBAUCHÉS PAR VOTRE ENTREPRISE VA :

- Augmenter (je n'ai pas atteint le maximum admissible)
- Augmenter (si le maximum admissible augmente, car limite déjà atteinte)
- Diminuer
- Se maintenir
- Nous n'utiliserons plus ce programme des TÉT
- Ne s'applique pas

SANTÉ ET SÉCURITÉ

25. QUELLES MESURES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL RETROUVE-T-ON DANS VOTRE ENTREPRISE? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

- Comité paritaire (employeur-employé) de santé et sécurité au travail
- Règlements et politiques internes clairs et connus de tous en matière de santé et sécurité
- Inspection des lieux (par un responsable à l'interne de la SST ou autre)
- Programme de prévention
- Programme de santé spécifique à l'établissement
- Procédure claire et connue de tous en cas d'accident de travail
- Enquête et analyse d'accident (par un responsable à l'interne de la SST ou autre)
- Entretien préventif des machines
- Rotation des postes
- Équipement de protection individuelle (ÉPI)
- Exercice d'évacuation en cas d'incendie
- Examen médical de pré-embauche
- Autres. Précisez :
- Aucune de ces mesures

26. DANS LES 2 DERNIÈRES ANNÉES, QUELLES FORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AVEZ-VOUS OFFERTES À VOS EMPLOYÉS DE PRODUCTION? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

- Premiers soins
- Santé mentale
- Chariot élévateur (cariste)
- SIMDUT
- Cadenassage
- Espaces clos
- Autres. Précisez :

27. VOS FORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ONT ÉTÉ OFFERTES PAR QUEL MOYEN? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

- Association paritaire
- Mutuelle de prévention
- Entreprise privée (expert externe)
- Formation en ligne
- Formateurs internes
- Autres. Précisez :

28. L'ENTREPRISE A-T-ELLE MIS EN PLACE DES MESURES AFIN D'AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À LA PRODUCTION (ROTATION DU PERSONNEL, FILTRATION DE L'AIR, DIMINUTION DU BRUIT, ACCÈS À UN LOCAL POUR SE REPOSER, ETC.)?

- Oui Quelles sont ces mesures?
- Non

29. L'ENTREPRISE A-T-ELLE MIS EN PLACE UN SYSTÈME DE RÉCOMPENSES POUR SOULIGNER LES PÉRIODES DE TRAVAIL SANS ACCIDENTS? (TIRAGE, ACTIVITÉS SOCIALES, RECONNAISSANCES SUR UN BABILLARD, PRIME, ETC.)

- Oui Quel est ce système de récompenses?
- Non

30. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LA PRISE EN COMPTE DU THÈME DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ PAR VOTRE ENTREPRISE?

1 ÉTANT « BEAUCOUP DE TRAVAIL RESTE À FAIRE », ET 10 ÉTANT « LA SITUATION EST EXEMPLAIRE »

31. QUELLES MESURES PARTICULIÈRES, AUTRES QUE LES CONSIGNES GOUVERNEMENTALES OBLIGATOIRES (EX. : DISTANCIATION, ÉPI) AVEZ-VOUS IMPLANTÉES EN LIEN AVEC LA COVID-19? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

- Bulletin de communication spécifique aux employés (ex. : sur la réglementation, sur les consignes de sécurité)
 - Prise de température journalière à titre préventif
-

- Primes salariales
- Questionnaire « contact potentiel Covid » journalier administré à tous les employés
- Employé testé positif ou avec symptômes en quarantaine **avec** salaire
- Employé testé positif ou avec symptômes en quarantaine **sans** salaire
- Autres. Précisez :
- Aucune de ces mesures

32. DE FAÇON GLOBALE, DANS LE CONTEXTE PARTICULIER DE LA PANDÉMIE (COVID-19), COMMENT ÉVALUEZ-VOUS VOTRE PERFORMANCE COMME EMPLOYEUR À L'ÉGARD DES AJUSTEMENTS APPORTÉS DANS L'USINE? DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES...

Très satisfait_____ Satisfait_____ Insatisfait_____ Très insatisfait

FORMATION, DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL et COMPÉTENCES DU FUTUR

33. VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE UN PLAN STRUCTURÉ DE FORMATION CONTINUE POUR LES EMPLOYÉS?

- Oui, un plan pour des formations obligatoires seulement (secourisme, SIMDUT, HACCP/GSFI, etc.)
- Oui, un plan et un registre pour l'ensemble des formations (obligatoires, entraînement à la tâche, gestion d'équipe, etc.)
- Non, pas de plan de formation structuré

34. EST-CE QUE DES BESOINS DE FORMATION POUR VOS EMPLOYÉS RESTENT À COMBLER?

- Oui
- Non Passez à Q. **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

35. SUR QUELS SUJETS PORTERAIENT CES FORMATIONS? _____

36. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, QUEL SERAIT LE FORMAT IDÉAL POUR DISPENSER LA FORMATION?

- Mode virtuel par visioconférence en mode synchrone (en groupe et en interaction avec le formateur)
- Mode virtuel par visioconférence en mode asynchrone/différé (aucune interaction avec le formateur)
- En présentiel, en entreprise avec un formateur interne
- En présentiel, en entreprise avec un formateur externe
- En présentiel, dans un local à l'extérieur de l'entreprise

37. EST-CE POSSIBLE POUR LES EMPLOYÉS DE PRODUCTION D'AVOIR ACCÈS À UN ORDINATEUR/TABLETTE PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR SUIVRE DES FORMATIONS EN LIGNE?

- Oui
- Non

38. AU MIEUX DE VOTRE CONNAISSANCE DU SECTEUR ET SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, QUELLE SERA L'IMPORTANCE DE CES COMPÉTENCES POUR LE FUTUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

- Capacité à respecter l'environnement
- Faire usage du numérique
- Faire preuve de jugement critique
- Savoir chercher, évaluer, gérer et partager l'information
- Résoudre des problèmes
- Collaborer
- Capacité à communiquer efficacement par écrit et verbalement ~~Communiquer~~
- S'impliquer dans son développement professionnel ~~continue~~
- Respecter la diversité, favoriser l'inclusion
- Adopter des méthodes de travail efficaces
- Mettre en œuvre sa pensée créative
- Capacité à gérer ~~des personnes~~ du personnel
- Faire preuve d'adaptabilité face aux changements
- Faire preuve d'autonomie

PROFIL DE LA PRODUCTION ET DES EMPLOYÉS

39. POUR L'ANNÉE DE PRODUCTION 2020 ET POUR VOTRE ÉTABLISSEMENT, COMBIEN AVIEZ-VOUS D'EMPLOYÉS (STATUT TEMPS PLEIN ET PARTIEL, EXCLUANT LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS)?

- Moins de 50
- 50 à 99
- 99 à 199
- 200 à 399
- 400 et plus

40. EST-CE QUE LA PANDÉMIE A INFLUENCÉ LE NOMBRE TOTAL DE VOS EMPLOYÉS?

- Oui, augmenté. Précisez le % d'augmentation.
 - Oui, diminué. Précisez le % de diminution.
 - Non
-

41. SUR QUELLE PÉRIODE S'ÉCHELONNENT VOS ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION?

- Toute l'année
- Moins de 12 mois par année

(SI MOINS DE 12 MOIS)

Du mois de : _____ Au mois de : _____

(SI MOINS DE 12 MOIS), COMBIEN D'EMPLOYÉS SAISONNIERS EMBAUCHEZ-VOUS APPROXIMATIVEMENT PAR ÉTABLISSEMENT?

- Moins de 50
- 50 à 99
- 99 à 199
- 200 à 399
- 400 et plus

42. VOTRE OU VOS ÉTABLISSEMENT(S) EST (SONT) – IL(S) SYNDIQUÉ(S)?

- Oui
- Non

Les prochaines questions concernent tous vos employés (employés de production et superviseurs), quel que soit leur statut : temps plein, temps partiel ou saisonniers.

43. QUELLE EST LA PROPORTION DE VOS EMPLOYÉS ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS?

- 25 % et moins
- 26 à 50 %
- 51 à 75 %
- Plus de 75 %
- Ne sait pas

44. QUEL TYPE DE PLANIFICATION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE VOTRE ENTREPRISE FAIT-ELLE?

- Pas de planification des besoins de main-d'œuvre
- Une planification des besoins à court terme seulement
- Une planification à court, moyen et long terme, incluant les départs à la retraite

45. CONCERNANT LES DESCRIPTIONS DE POSTES POUR LES EMPLOYÉS DE PRODUCTION, QUELLE AFFIRMATION CORRESPOND LE MIEUX À LA RÉALITÉ DE VOTRE ENTREPRISE?

- Pas de description de postes

- () Quelques descriptions de postes
 () Des descriptions pour tous les postes, mises à jour régulièrement

46. DE MANIÈRE APPROXIMATIVE, QUEL EST VOTRE RATIO D'EMPLOYÉS DE PRODUCTION DE PLANCHER PAR SUPERVISEUR (CONTREMAÎTRE), PAR ÉTABLISSEMENT?

- () 10 employés pour 1 superviseur
 () 20 pour 1
 () 30 pour 1
 () 40 pour 1
 () 50 et plus pour 1

47. PARMI LES POSTES SUIVANTS, LESQUELS SE RETROUVENT DANS VOTRE ENTREPRISE? (PLUS D'UNE RÉPONSE POSSIBLE)

Manœuvre/journalier et préposé (à l'expédition, à l'emballage, à l'inspection visuelle, etc.)	<input type="checkbox"/>
Préposé à la sanitation	<input type="checkbox"/>
Opérateur en équipement de production	<input type="checkbox"/>
Opérateur de chariots élévateurs/caristes	<input type="checkbox"/>
Technicien au contrôle de la qualité ou en recherche et développement	<input type="checkbox"/>
Électromécanicien et mécanicien industriel	<input type="checkbox"/>
Superviseur/contremaître, chef d'équipe	<input type="checkbox"/>
Autres employés à la production. Précisez :	<input type="checkbox"/>

48. POUR CHACUN DE CES POSTES (SI COCHÉ EN 49) :

Postes	Nombre d'employés :	Au cours des 3 prochaines années, nombres d'employés anticipés :	Est-ce que le recrutement de ces employés est :
Manœuvre/journalier et préposé (à l'expédition, à l'emballage, à l'inspection visuelle, etc.)			() Très facile () Plutôt facile () Plutôt difficile () Très difficile
Préposé à la sanitation			() Très facile () Plutôt facile () Plutôt difficile () Très difficile
Opérateur en équipement de production			() Très facile () Plutôt facile

			<input type="checkbox"/> Plutôt difficile <input type="checkbox"/> Très difficile
Opérateur de chariots élevateurs/caristes			<input type="checkbox"/> Très facile <input type="checkbox"/> Plutôt facile <input type="checkbox"/> Plutôt difficile <input type="checkbox"/> Très difficile
Technicien au contrôle de la qualité ou en recherche et développement			<input type="checkbox"/> Très facile <input type="checkbox"/> Plutôt facile <input type="checkbox"/> Plutôt difficile <input type="checkbox"/> Très difficile
Électromécanicien et mécanicien industriel			<input type="checkbox"/> Très facile <input type="checkbox"/> Plutôt facile <input type="checkbox"/> Plutôt difficile <input type="checkbox"/> Très difficile
Superviseur /contremaître, chef d'équipe			<input type="checkbox"/> Très facile <input type="checkbox"/> Plutôt facile <input type="checkbox"/> Plutôt difficile <input type="checkbox"/> Très difficile

49. D'ICI 3 ANS, EST-CE QUE D'AUTRES POSTES SERONT EN FORTE DEMANDE?

LE CSMOTA DÉFINIT ET MET EN ŒUVRE DES STRATÉGIES EN MATIÈRE DE PROMOTION DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. IL DÉVELOPPE DES OUTILS DE FORMATION (SANTÉ ET SÉCURITÉ, SUPERVISEURS, ETC.) ET FOURNIT DES OUTILS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (TRUCS ET ASTUCES, CAPSULES RH, DESCRIPTIONS DE POSTES, RÉMUNÉRATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL).

50. DANS QUELLE MESURE CONNAISSEZ-VOUS LES SERVICES OFFERTS PAR LE CSMOTA

- Pas du tout
- Un peu
- Plutôt bien
- Très bien

51. AVEZ-VOUS DES COMMENTAIRES À FORMULER AVANT DE QUITTER LE QUESTIONNAIRE?

52. DÉSIREZ-VOUS PARTICIPER AU TIRAGE?

- Oui
- Non

53. ACCEPTEZ-VOUS QUE VOS RÉPONSES SOIENT FOURNIES AU CSMOTA DE MANIÈRE ANONYME?

- Oui
- Non

ANNEXE 3

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE – EMPLOYÉS

EMBAUCHE ET POSTE OCCUPÉ

Q1. Quel poste occupez-vous à l'heure actuelle?

- Journalier/manœuvre.....
- Préposé à (l'expédition, l'emballage, l'inspection visuelle, etc.)
- Préposé à la « sanitation »
- Opérateur d'équipements de production
- Opérateur de chariots élévateurs/caristes.....
- Technicien en contrôle de la qualité/R&D.....
- Mécanicien/électromécanicien.....
- Contremaître/superviseur/chef d'équipe
- Autre. Précisez :

Q2. Comment avez-vous appris que votre employeur avait besoin de personnel?

- Emploi-Québec/Placement en ligne.....
- Annonce sur des sites spécialisés (ex. : Jobboom, Jobillico, Indeed)
- Annonce dans un journal/radio local.....
- Je connais quelqu'un qui travaille ici.....
- Centre local d'emploi ou organisme en employabilité.....
- Site Web de l'entreprise.....
- Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)
- Établissement scolaire.....
- Salons et foires de l'emploi.....
- Autre. Précisez :

Q3. Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre employeur actuel?

- Moins d'un an..... De 1 à 5 ans..... De 6 à 10 ans..... Plus de 10 ans

Q4. Quelles sont les **2 principales raisons** pour lesquelles vous avez postulé pour un emploi dans cette entreprise?

(encerclez 1 seule réponse dans chaque colonne)

	Principale raison	2 ^e raison
Nouvelle expérience de travail.....		
Travail intéressant.....		
Salaires intéressants.....		
Travail près de chez moi.....		
Pas d'autre emploi disponible.....		
Travail lié à mes compétences, études.....		
Horaires de travail intéressants.....		
Avantages sociaux concurrentiels.....		

Climat de travail _____ | _____ | _____ | _____
 Autres. Précisez : _____

Q5. De façon globale, comment évaluez-vous **l'accueil** (présentation de l'entreprise et de l'équipe) à votre entrée en fonction chez votre employeur actuel? Diriez-vous que vous êtes...

Très satisfait ___ Satisfait ___ Insatisfait ___ Très insatisfait
 Je ne sais pas, je ne m'en souviens pas _____○

Q6. De façon globale, comment évaluez-vous **l'intégration** (entraînement à la tâche) de votre entrée en fonction chez votre employeur actuel? Diriez-vous que vous êtes...

Très satisfait ___ Satisfait ___ Insatisfait ___ Très insatisfait
 Je ne sais pas, je ne m'en souviens pas _____○

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET MOTIVATION

Q7. Êtes-vous un travailleur :

À temps plein à l'année _____
 À temps partiel à l'année _____
 À temps plein saisonnier _____
 À temps partiel saisonnier _____

Q8. Si vous êtes un travailleur saisonnier :

De quel mois à quel mois travaillez-vous? De _____ à _____
 Êtes-vous à la recherche d'un emploi à temps plein? Oui _____
 Non _____

Q9. Quel est votre quart de travail habituel?

De jour _____
 De soir _____
 De nuit _____
 De fin de semaine _____
 Rotatif _____ Précisez l'horaire : _____

Q10. De façon globale, comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction à l'égard de vos conditions de travail dans l'usine? Diriez-vous que vous êtes...

Très satisfait..... Satisfait..... Insatisfait..... Très insatisfait

Q11. Où vous voyez-vous dans 1 an?

Dans cette entreprise, au même poste.....

Dans cette entreprise, dans un autre poste.....

Dans une autre entreprise de transformation alimentaire.....

Dans un autre secteur d'activité.....

À la retraite.....

Retour aux études.....

Je ne sais pas.....

Q12. Où vous voyez-vous dans 5 ans?

Dans cette entreprise, au même poste.....

Dans cette entreprise, dans un autre poste.....

Dans une autre entreprise de transformation alimentaire.....

Dans un autre secteur d'activité.....

À la retraite.....

Retour aux études.....

Je ne sais pas.....

Q13. Pour chacun des éléments suivants liés à **votre environnement de travail**, indiquez votre niveau de satisfaction.

Très insatisfait Insatisfait Satisfait Très satisfait Ne s'applique pas

Température ambiante dans l'usine

Humidité ambiante dans l'usine

Odeur ambiante dans l'usine

Propreté de l'usine

Manipulation sécuritaire des équipements

Éclairage (lumière dans les aires de travail)

Positions de travail (posture, hauteur, espace)

Accès à des équipements de protection en bonne condition

Actions pour prévenir les risques
d'accidents de travail

Machines et matériel de travail en bonne
condition

Q14. Selon vous, est-ce que certaines tâches dans l'usine où vous travaillez pourraient être davantage automatisées de façon à améliorer les conditions physiques du travail à réaliser?

Oui..... Lesquelles :

Non.....

Je ne sais pas.....

Q15. Pour chacune des **conditions de travail** suivantes, indiquez votre niveau de satisfaction.

	Très insatisfait	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Ne s'applique pas
--	---------------------	-------------	-----------	-------------------	-------------------------

Pause-café (durée, moment approprié,
besoins personnels)

Temps alloué pour les repas

Salaire

Primes, bonus (rendement)

Possibilités de progression dans l'échelle
salariale

Conciliation travail-vie personnelle

Horaire de travail fixe et connu

Horaire de travail rotatif (ex. : jour/soir/nuit)

Possibilité de rotation de postes

Rythme de travail (cadence, productivité)

Travail saisonnier

Fréquence du travail la fin de semaine

Fréquence des heures supplémentaires

Délai d'avis pour rentrer au travail (être sur
appel)

Nombre de congés (fériés et autres congés
possibles)

	Très insatisfait	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Ne s'applique pas
Flexibilité pour les congés pour raisons personnelles ou familiales					
Avantages sociaux (assurances collectives, régime de retraite, vacances, etc.)					
Possibilités d'avancement professionnel					
Relations avec les autres employés					
Relations avec les superviseurs					
L'ambiance de travail en général					

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Q16. Depuis que vous travaillez pour votre employeur actuel, avez-vous eu un accident de travail ou une maladie professionnelle?

Oui.....

Non..... → Si non, allez directement à la question **Q18**.

De quel type d'accident ou de maladie s'agissait-il?

Chute, entorse, coupure, brûlure, etc.

Problème respiratoire ou pulmonaire

Trouble musculosquelettique (TMS) attribuable au travail répétitif (ex. : tendinite, bursite, tunnel carpien, épicondylite)....

Problème d'audition

Maladie infectieuse ou parasitaire

Détresse psychologique, épuisement professionnel, stress lié à la COVID-19, etc.

Harcèlement psychologique ou sexuel

Autres. Précisez :

Q17. À la suite de cet accident ou cette maladie, comment évaluez-vous l'attitude de votre supérieur par rapport à votre condition? Diriez-vous que vous en êtes...

Très satisfait.....

Satisfait.....

Insatisfait.....

Très insatisfait

Q18. De façon globale, comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction à l'égard de la prévention et des correctifs apportés par votre employeur en matière de santé et sécurité dans l'usine? Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de la prévention et des correctifs apportés par votre

employeur en matière de santé et sécurité dans l'usine de façon globale (équipement de protection, cadenassage, COVID-19, etc.)? Diriez-vous que vous êtes...

Très satisfait.....

Satisfait.....

Insatisfait.....

Très insatisfait

Q19. (Si très insatisfait et plutôt insatisfait) Pour quelles raisons êtes-vous insatisfaits?

Réaction trop lente de l'employeur

Manque de soutien de l'employeur

Mon employeur est en réaction plutôt qu'en prévention

Sentiment que ce n'est pas pris au sérieux par l'employeur

Impression que l'employeur fait le strict minimum de ce qui est demandé par la loi

Impression que l'employeur improvise en matière de santé et sécurité

Autres. Précisez : _____

GRH en cas de COVID-19

Q20. Pour chacune des affirmations suivantes concernant la **gestion des ressources humaines dans le contexte de la COVID-19**, indiquez votre niveau d'accord.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Totalement d'accord	Ne s'applique pas
Je me sens en sécurité au travail par rapport à la transmission du virus de la COVID-19					
Mon employeur me fournit des équipements de protection individuelle adéquats					
Mon employeur me fournit des directives claires sur les mesures d'hygiène					
Mon employeur m'a fourni des directives claires si je présente des symptômes ou si j'ai été en contact avec quelqu'un ayant la COVID-19					
Mon employeur a versé des primes pour le travail supplémentaire requis lié à la COVID-19					

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Totalement d'accord	Ne s'applique pas
Mon employeur a prévu de me verser un salaire si je dois être placé en isolement préventif (lorsque le télétravail n'est pas possible)					
Des protocoles sont mis en place pour éviter la propagation de la COVID-19					
Mon employeur m'a fourni le matériel nécessaire pour travailler à distance					

Q21. De façon globale, dans le contexte particulier de la pandémie (COVID-19), comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction à l'égard des ajustements apportés par votre employeur dans l'usine? Diriez-vous que vous êtes...

Très satisfait.....

Satisfait.....

Insatisfait.....

Très insatisfait

RELATIONS DE TRAVAIL

Q22. Pour chacune des affirmations suivantes, indiquez votre niveau d'accord.

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Totalement d'accord	Ne s'applique pas
Mon supérieur/employeur me démontre du respect					
Mon supérieur/employeur me fait confiance					
Mon employeur se soucie de tenir à jour mes connaissances par un programme de formation					
Mon employeur me dit ou me démontre qu'il est satisfait lorsque je fais bien mon travail					
Les avis disciplinaires sont utilisés par mon employeur pour des motifs valables					
Mon employeur est compétent dans la gestion des ressources humaines					
Mon employeur gère généralement bien les conflits					
Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont bien acceptés et intégrés dans l'usine					
Les femmes sont bien acceptées et intégrées dans l'usine					
Mon supérieur/employeur est juste avec tous					
Mon supérieur/employeur est disponible si j'ai besoin de lui					
Mon supérieur/employeur sait motiver son équipe					

FORMATION CONTINUE

Q23. Parmi les sujets suivants, cochez ceux pour lesquels vous avez déjà suivi une formation chez votre employeur actuel, et ceux pour lesquels vous aimeriez en recevoir une :

	J'ai déjà suivi une formation à ce sujet	J'aimerais suivre ou suivre de nouveau une formation sur ce sujet	Ne s'applique pas
--	--	---	-------------------

Mise en service des équipements automatisés

Science des aliments (chimie, microbio, procédés)

Hygiène et salubrité (ex. : HACCP-GSFI)

Nettoyage et assainissement

Relations humaines et leadership

Gestion des conflits et prise de décisions

Travail d'équipe et motivation

Résolution de problèmes

Gestion du temps et des priorités

Communication et relations interpersonnelles

Délégation

Évaluation du rendement

Planification des opérations manufacturières

Logiciels de gestion

Mathématique

Français langue seconde

Informatique (Excel ou autres logiciels)

Gestion de la qualité (programmes qualité)

Gestion du changement

Santé et sécurité

Travail à distance

Santé mentale et mieux-être au temps de COVID-19

Leadership en santé mentale au travail en temps de COVID-19

Q24. De quelles autres formations auriez-vous besoin : _____

PROFIL

Q25. Quel est le principal secteur d'activité de l'entreprise pour lequel vous travaillez?

Lait et produits laitiers

Boulangerie et pâtisserie

Abattage et transformation de viandes et volailles

Fruits et légumes de transformation

Sucre, confiserie et chocolat

Jus et boissons

Mets préparés

Huiles, vinaigrettes et condiments

Alimentation animale

Autres. Précisez : _____

Q26. Dans laquelle des strates suivantes votre salaire actuel se situe-t-il?

Salaire minimum _____ De 19 \$/h à 20,99 \$/h...

De 13,10 \$/h à 14,99 \$/h _____ De 21 \$/h à 22,99 \$/h...

De 15 \$/h à 16,99 \$/h... De 23 \$/h à 24,99 \$/h...

De 17 \$/h à 18,99 \$/h _____ 25 \$/h et plus

Q27. À quelle centrale syndicale êtes-vous affilié?

Je ne suis pas syndiqué _____

CSD _____

CSN _____

FTQ _____ Numéro du local : _____

Indépendant _____

Autres. Précisez : _____

Q28. Dans quelle ville/municipalité travaillez-vous? _____

Q29. Quel âge avez-vous? Moins de 25 ans _____
 De 25 à 34 ans _____
 De 35 à 44 ans _____
 De 45 à 54 ans _____
 55 ans et plus _____

Q30. Êtes-vous étudiant? Oui _____ Non _____

Q31. Êtes-vous semi-retraité? Oui _____ Non _____

Q32. Êtes-vous : Un homme _____ Une femme _____

Q33. Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé complété?

Secondaire non complété _____

Secondaire 5 (DES-12^e année) _____

Secondaire professionnel (DEP) _____ → Quel programme?

Collégial général _____

Collégial technique _____ → Quel programme?

Universitaire _____ → Quel programme?

Autres. Précisez : _____

Q34. Est-ce une fierté pour vous de travailler dans l'entreprise qui vous engage actuellement?

Très fier _____ Assez fier _____ Peu fier _____ Pas du tout fier _____

Q35. Recommanderiez-vous à l'un de vos proches de travailler dans cette usine? Oui _____ Non _____

Q36. Quelles sont les **2 principales raisons** pour lesquelles vous demeurez en poste dans cette entreprise?
 (encerclez 1 seule réponse dans chaque colonne)

	Principale raison	2 ^e raison
Gamme d'avantages sociaux concurrentiels _____	_____	_____
Travail intéressant _____	_____	_____
Salaire compétitif _____	_____	_____
Travail près de chez moi _____	_____	_____
Pas d'autre emploi disponible _____	_____	_____
Travail lié à mes compétences, études _____	_____	_____

Horaire de travail intéressant			
Ambiance de travail			
Bonne relation de travail avec mon supérieur			
Formation continue offerte			
Possibilité d'avancement			
Pas d'autres choix			
Autres. Précisez : _____			

Q37. Selon vous, quels changements viendraient améliorer votre niveau de satisfaction à l'égard de votre emploi actuel?

Votre collaboration est grandement appréciée, et nous vous en remercions.

ANNEXE 4

INSCRIPTIONS ET DIPLOMATIONS POUR LES DEP CONNEXES À LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

Diplômes d'études professionnelles						
Programmes	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	Var. 2016- 2020
Inscriptions						
Boucherie de détail	394	391	344	272	227	-42 %
Boulangerie	214	212	203	161	158	-26 %
Cuisine	3 388	3 240	3 029	2 875	2 470	-27 %
Électromécanique sys. automatisés	3 476	3 501	3 533	3 589	3 332	-4 %
Méc. ind. de construction et d'entretien	1 665	1 495	1 404	1 490	1 398	-16 %
Mécanique de machines fixes	332	349	371	339	317	-5 %
Opération d'équipements de production	288	240	294	291	187	-35 %
Pâtisserie	1 091	1 065	997	948	899	-18 %
Transport par camion	3 723	3 936	3 972	3 799	3 153	-15 %
Vente – conseil	4 094	4 789	4 421	4 811	4 084	0 %
Diplomations						
Boucherie de détail	238	218	187	158	104	-56 %
Boulangerie	122	86	124	91	69	-43 %
Cuisine	1 228	1 233	1 124	1 087	829	-32 %
Électromécanique sys. automatisés	1 077	1 159	1 090	1 156	758	-30 %
Méc. ind. de construction et d'entretien	511	537	452	466	357	-30 %
Mécanique de machines fixes	137	159	151	180	89	-35 %
Opération d'équipements de production	157	101	79	106	53	-66 %
Pâtisserie	485	407	420	355	245	-49 %
Transport par camion	2 249	2 226	2 250	2 346	1 639	-27 %
Vente – conseil	1 829	1 999	1 985	2 091	1 680	-8 %



Comité sectoriel de
main-d'œuvre en
**transformation
alimentaire**

8000, boul. Henri-Bourassa, bureau 270
Québec (Québec) G1G 4C7

Téléphone: 418 623-5335
Téléphone sans frais: 1 877 449-5335
Télécopieur: 418 623-1343

info@csmota.qc.ca
csmota.qc.ca