



pimente
ta vie

savoure ton emploi

www.csmota.qc.ca



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

Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers

CETTE ÉTUDE SECTORIELLE A ÉTÉ PRODUITE PAR LE :



1480, boul. Louis XIV, bureau 103
C.P. 59040 COP Bourg-Royal
Québec (Québec) G2L 2W6
Téléphone : 418 623-5335
Télécopieur : 418 623-1343
Courriel : info@csmota.qc.ca

Dépôt légal :
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006
Bibliothèque nationale du Canada, 2006
ISBN : 2-923383-10-9

ÉQUIPE DE RÉALISATION



Responsable du mandat	Michel Morisset
Réalisation du mandat	Valérie Lamarche Michel Morisset
Analyse des données et rédaction	Valérie Lamarche
Correction linguistique	Monique Mercier Valérie Benson

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ RÉALISÉE GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE D'EMPLOI QUÉBEC, DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT ET DE TRANSFORMATION ALIMENTAIRE QUÉBEC DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION



Avec la participation de :

- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

NOTE AU LECTEUR

LA PRÉSENTE ÉTUDE S'INSCRIT DANS L'EXPÉRIMENTATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE MÉCANISMES DE PARTENARIAT ENTRE *EMPLOI-QUÉBEC* ET LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN D'ŒUVRE, D'UNE PART ET LE *MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS)*, D'AUTRE PART, POUR PRODUIRE DES ÉTUDES SECTORIELLES QUI PERMETTENT AUX ORGANISMES EN CAUSE D'ACCOMPLIR LEUR MISSION RESPECTIVE. LE *MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC* A ÉGALEMENT COLLABORÉ À LA DITE ÉTUDE.

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

Représentants des employeurs		
Monsieur Robert Lavallée*	<i>Agropur</i>	Co-président patronal
Madame Johanne Aubin	<i>Boulangerie Gadoua ltée</i>	Administrateur
Monsieur Daniel Dufour	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	Administrateur
Monsieur Jacques Tardif	<i>Industries Lassonde inc.</i>	Administrateur
Monsieur Louis Banville	<i>Olymel</i>	Administrateur
Madame Julie Ostiguy	<i>Aliments Carrière inc.</i>	Administrateur
Monsieur Bruno Gagnon	<i>Groupe CNP</i>	Administrateur
Madame Brigitte Gagnon	<i>Conseil des viandes-section Québec</i>	Administrateur
Monsieur Marc Dagenais*	<i>Parmalat Canada</i>	Administrateur
Représentants des employés		
Monsieur Normand Faubert	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	Co-président syndical depuis juin 2006
Monsieur Paul Thibeault	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	Co-président syndical
Monsieur Jocelyn Lavoie*	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	Trésorier
Monsieur Joël Forget	<i>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce- Section locale 501 (TUAC)</i>	Administrateur
Madame Francine Leblanc	<i>Conseil provincial TUAC-Québec</i>	Administratrice
Les organisations conseillères		
Monsieur François Paré*	<i>Emploi Québec</i>	
Monsieur Denis Laberge*	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec</i>	
Collaboration spéciale		
Monsieur Dominique Beaussier*	<i>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec</i>	
Directrice générale		
Madame Lise Perron*	<i>Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire</i>	

* Membres du comité de suivi de l'étude.

AVANT-PROPOS

L'industrie de la fabrication des produits laitiers est parmi les plus importantes dans le secteur de la transformation alimentaire au Québec. L'étude qui suit en dresse un portrait en mettant l'accent sur les caractéristiques et les problématiques de sa main-d'œuvre. D'une part l'analyse tente de répondre à différentes questions. Quelles sont les caractéristiques générales du secteur? Quel est le profil des employés? Y a-t-il des différences au niveau des problématiques liées à la main-d'œuvre rencontrée d'une entreprise à l'autre? Quels sont les enjeux auxquels font face les industriels? D'autre part, l'étude sectorielle dresse une liste non exhaustive des formations offertes dans le secteur de la fabrication de produits laitiers, tant aux ordres d'enseignement professionnel, collégial ou universitaire qu'au niveau de la formation continue. L'objectif principal de la présente étude est donc de faire le pont entre les besoins de formation des employeurs et l'offre actuellement faite par les différents intervenants, tout en étant conscient de l'environnement économique et politique dans lequel évoluent les entreprises.

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	1
1.1	Objectifs	2
1.2	Méthodologie	2
2.	Portrait du secteur de la transformation des produits laitiers	4
2.1	Description de l'industrie	4
2.1.1	Nombre et taille d'entreprises	4
2.1.2	Répartition régionale des usines	12
2.1.3	Le Québec dans le Canada	15
2.1.4	Productivité du secteur de la transformation laitière	20
2.2	Tendances dans la consommation	25
2.3	Contexte économique et politique du secteur laitier	29
2.3.1	Politique laitière canadienne	29
3.	Analyse du marché du travail	32
3.1	Marché du travail régional	32
3.2	Caractéristiques des travailleurs	35
3.2.1	Répartition selon le sexe	36
3.2.2	Répartition selon l'âge	37
3.2.3	Répartition selon le statut d'emploi	38
4.	Profil de la main-d'œuvre du secteur de la fabrication des produits laitiers	39
4.1	Nombre d'emplois et répartition géographique	39
4.2	Caractéristiques démographiques	42
4.3	Types d'emplois	44
4.3.1	Définitions	45
4.3.2	Conditions d'accès à la profession	46
4.3.3	Perspectives d'emploi	47
4.4	Programmes de formation offerts	49
4.4.1	Formation professionnelle	49
4.4.2	Formation collégiale	52
4.4.3	Formation universitaire	54
4.4.4	Formation continue	55
4.5	Conditions de travail	57
4.5.1	Santé et sécurité	57
4.5.2	Salaire	59
4.5.3	Syndicalisation	61

5.	Problématiques et besoins des entreprises du secteur de la fabrication laitière	63
5.1	Grandes entreprises.....	63
5.2	Moyennes entreprises.....	66
5.3	Petites entreprises	69
6.	Forces et faiblesses	72
6.1	Les forces du secteur laitier.....	72
6.1.1	Forces du secteur.....	72
6.1.2	Forces relatives à la problématique de la main-d'œuvre.....	72
6.2	Les faiblesses du secteur laitier	73
6.2.1	Faiblesses du secteur	73
6.2.2	Faiblesses relatives à la problématique de la main-d'œuvre	74
7.	Pistes d'intervention et recommandations.....	75
7.1	Les besoins de formation des entreprises	75
7.2	Les programmes de formation offerts	76
7.3	Rallier les besoins des entreprises et les ressources disponibles	77
	Annexe 1 Liste des participants	81
	Annexe 2 Canevas d'entrevue	83
	Annexe 3 Modifications conceptuelles et méthodologiques à l'Enquête annuelle des manufactures.....	105
	Annexe 4 Définition des classes de lait	107
	Annexe 5 Tarifs à l'importation des produits laitiers et autres dérivés du lait au Canada	112
	Annexe 6 Définition des régions administratives	119
	Annexe 7 Liste de cours offerts dans le secteur laitier en 2005-2006 par l'ITA campus de St-Hyacinthe	121
	Bibliographie	123

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Évolution du nombre d'établissements de fabrication de produits laitiers, Québec, 1998 à 2003 ¹	5
Tableau 2.2	Répartition des usines de fabrication de produits laitiers (incluant la pasteurisation) selon l'importance des réceptions annuelles de lait, Québec, 1996 à 2004 ¹	8
Tableau 2.3	Répartition du volume de lait transformé (incluant la pasteurisation) selon l'importance des réceptions annuelles de lait, Québec, 1996 à 2004 ...	10

Tableau 2.4 Évolution de la production annuelle de produits et sous-produits du lait, Québec, 1996 à 2004 (en tonnes sauf indication contraire)	26
Tableau 2.5 Évolution des ventes commerciales annuelles de lait et de crème de consommation, Québec, 1996 à 2004	27
Tableau 3.1 Comparaisons interrégionales de la population active, de l'emploi et du chômage, Québec, 2004	33
Tableau 3.2 Comparaisons interrégionales des taux d'activité, d'emploi et de chômage, Québec, 2004	34
Tableau 4.1 Évolution du nombre de travailleurs à la production dans le secteur de la fabrication de produits laitiers, Québec, 1998 à 2003 ¹	40
Tableau 4.2 Évolution du nombre d'employés non manufacturiers dans le secteur de la fabrication de produits laitiers, Québec, 1998 à 2003 ¹	40
Tableau 4.3 Conditions d'accès à la profession	47
Tableau 4.4 Perspectives professionnelles ¹ régionales pour les professions liées à la transformation alimentaire, 2004-2008	48
Tableau 4.5 Évolution des inscriptions et des diplômés dans quatre programmes d'études professionnelles liés à la fabrication de produits laitiers, Québec, 1999-2000 à 2003-2004	49
Tableau 4.6 Principales informations relatives aux DEP Conduite de machines industrielles et Électromécanique de systèmes automatisés	50
Tableau 4.7 Évolution des inscriptions en première année et des diplômés à certains DEC, Québec, 1999-2000 à 2003-2004	52
Tableau 4.8 Effectif scolaire (session d'automne) en Technologie de la transformation des aliments, par région, Québec	53
Tableau 4.9 Principales informations relatives aux DEC Technologie de l'électronique industrielle et Technologie de maintenance industrielle	54
Tableau 4.10 Évolution des inscriptions et des diplômés au baccalauréat en Sciences et technologie des aliments et en Génie alimentaire à l'Université Laval, Québec, 2001 à 2005	54
Tableau 4.11 Évolution des inscriptions et des diplômés à l'AEC Fabrication des produits laitiers	55
Tableau 4.12 Liste de cours disponibles à la pièce dans le secteur de la fabrication des produits laitiers offerts en formation continue à l'ITA campus de St-Hyacinthe	55
Tableau 4.13 Activités de formation offertes en transformation des produits laitiers par les collectifs régionaux en formation agricole, par région, Québec, 2006	56
Tableau 4.14 Accidents de travail et maladies professionnelles dans les secteurs de la fabrication des produits laitiers et de la fabrication des aliments, Québec, 2000 à 2004	59

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 Répartition des usines de fabrication de produits laitiers selon le nombre d'employés total, Québec, 2002	6
Figure 2.2 Répartition des usines de fabrication de produits laitiers selon les réceptions annuelles de lait, en millions de litres, Québec, 2004.....	7
Figure 2.3 Répartition des réceptions annuelles de lait et du nombre d'usines selon l'importance des réceptions annuelles de lait, en millions de litres, Québec, 2004.....	9
Figure 2.4 Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers, Québec, 2005.....	12
Figure 2.5 Répartition régionale des réceptions annuelles de lait et nombre d'usines de fabrication de produits laitiers, Québec, 2005.....	13
Figure 2.6 Moyenne régionale des réceptions annuelles de lait par usine de fabrication de produits laitiers, Québec 2005.....	14
Figure 2.7 Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers selon l'importance des réceptions de lait ^{1, 2} , Québec, 2005.....	14
Figure 2.8 Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers selon leur vocation, Québec, 2005 ¹	15
Figure 2.9 Livraisons de lait hors ferme pour le Québec, l'Ontario et le reste du Canada, 1998 à 2004	16
Figure 2.10 Répartition des usines de fabrication de produits laitiers au Québec, en Ontario et pour le reste du Canada, 1998 à 2003 ¹	17
Figure 2.11 Répartition des volumes de lait reçus et des usines de fabrication de produits laitiers selon les réceptions annuelles de lait (en millions de litres), comparaison entre l'Ontario et le Québec, 2004.....	18
Figure 2.12 Répartition provinciale de la production de certains produits laitiers (en tonnes métriques ¹), Canada, 2004	19
Figure 2.13 Évolution des ventes de biens manufacturés et de la valeur ajoutée manufacturière dans les secteurs de la fabrication des aliments (311) et de la fabrication des produits laitiers (3115), Québec, 1995 à 2003 ¹	20
Figure 2.14 Évolution des coûts des matières et fournitures et des traitements et salaires dans les secteurs de la fabrication des aliments (311) et de la fabrication des produits laitiers (3115), Québec, 1995 à 2003 ¹	21
Figure 2.15 Évolution des volumes de lait reçus par les usines de fabrication de produits laitiers, Québec, 1995 à 2004.....	22
Figure 2.16 Évolution des livraisons de lait aux usines de fabrication de produits laitiers par classe d'utilisation, Québec, 1998 à 2004.....	23
Figure 2.17 Évolution des importations de quelques ingrédients laitiers, Canada, 1998 à 2004	24
Figure 2.18 Consommation per capita de certains produits laitiers, Canada, 1995 à 2004 ¹	25

Figure 2.19 Évolution des ventes commerciales annuelles de lait de consommation per capita, Québec, 1996 à 2004	28
Figure 2.20 Évolution des ventes commerciales annuelles de crème per capita, Québec, 1996 à 2004.....	28
Figure 3.1 Répartition régionale des personnes en emploi selon le sexe, dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac, Québec, 2004.....	36
Figure 3.2 Répartition régionale des personnes en emploi selon le groupe d'âge, dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac, Québec, 2004.....	37
Figure 3.3 Répartition régionale des personnes en emploi selon le statut d'emploi, dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac, Québec, 2004	38
Figure 4.1 Nombre d'employés à la production et nombre d'usines de fabrication de produits laitiers par région, Québec, 2003 ¹	41
Figure 4.2 Répartition de la population active du secteur de la fabrication, de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers selon le sexe, Québec, 2001	42
Figure 4.3 Répartition de la population active du secteur de la fabrication, de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers selon l'âge, Québec, 2001	43
Figure 4.4 Répartition de la population active du secteur de la fabrication, de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2001	44
Figure 4.5 Répartition régionale ¹ des diplômés du DEP Conduite de machines industrielles et Électromécanique de systèmes automatisés, Québec, 2003-2004	51
Figure 4.6 Évolution du salaire annuel des employés à la production dans les secteurs de la fabrication, de la fabrication des aliments et de la fabrication des produits laitiers, Québec, 1995 à 2003.....	60
Figure 4.7 Salaire annuel ¹ des employés à la production pour le secteur de la fabrication des produits laitiers, par région, Québec, 2003	61

1. INTRODUCTION

Le secteur laitier est apparu au fil des décennies comme le secteur le plus structurant de l'économie agricole québécoise. En effet, les exploitations laitières, par leur grand nombre et leur localisation dans toutes les régions du Québec, ont joué un rôle primordial pour la création et le maintien du tissu économique. Dans bien des cas, la présence de la production laitière a permis qu'une agriculture dynamique se greffe à elle. Or, le lait produit doit subir une transformation plus ou moins élaborée avant de rejoindre les consommateurs. Il est standardisé et pasteurisé pour être servi comme lait de consommation ou encore, il est transformé en beurre, en fromage, en lait concentré et en une gamme de produits de plus en plus sophistiquée.

Comme la production agricole en général, la transformation laitière a longtemps été une activité largement implantée dans toutes les régions du Québec et particulièrement dans les régions éloignées des grands centres dans le cas du lait de transformation. Dans les dernières années, le portrait de l'industrie de la transformation laitière a changé considérablement. D'abord, il s'est produit une concentration dans le secteur. En effet, en 2005, trois entreprises transforment 70 % de tout le lait produit au Canada (AAC 2005). Les grands transformateurs laitiers du Canada, qui opèrent de plus en plus d'usines dans plusieurs provinces, se trouvent devant la possibilité de réorienter la production de certains produits vers une province ou une autre. Les entreprises de transformation laitière ont également la possibilité d'acheter le lait produit dans une province pour ensuite l'acheminer vers une usine de transformation située ailleurs au pays. Ceci peut avoir des conséquences majeures, notamment sur la répartition provinciale de la main-d'œuvre au sein des usines canadiennes.

Le contexte politique est également responsable de nombreuses modifications dans l'univers des transformateurs laitiers. En effet, l'Accord sur l'agriculture de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 1996 est à l'origine de nouvelles règles commerciales, notamment en ce qui concerne les exportations et l'ouverture des marchés. Dans le contexte de la gestion de l'offre, ces ordonnances établies de même que les présentes négociations sur l'agriculture à l'OMC sont non sans créer un climat d'incertitude auprès des industriels du secteur.

L'entrée au pays de produits étrangers à moindre coût, l'utilisation croissante des ingrédients laitiers dans les produits de transformation et la disparition lente mais réelle des entreprises de taille moyenne, provoquant une scission entre les très grandes entreprises et les petites, sont tous des facteurs influents et façonneurs de l'environnement économique dans lequel évolue l'industrie de la fabrication des produits laitiers. Dans ce contexte, les problématiques liées à la main-d'œuvre sont non négligeables, notamment en raison des changements dans la taille des entreprises, de l'arrivée de nouvelles technologies de production et de l'évolution de la gamme de produits offerte aux consommateurs canadiens.

1.1 OBJECTIFS

La présente étude vient faire le portrait de l'industrie québécoise de la fabrication des produits laitiers avec comme préoccupation principale les problématiques de main-d'œuvre. C'est donc dans l'objectif de bien cerner l'environnement dans lequel évoluent les entreprises de transformation laitière, pour ensuite évaluer les enjeux et les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre que le Groupe AGÉCO a été mandaté par le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA)*, le *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)* et *Transformation alimentaire Québec (TRANSAQ)* du *ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)*. Plus précisément, les objectifs de cette étude sont :

- Faire le portrait de la transformation laitière au Québec au cours des dix dernières années, en mettant l'accent sur les facteurs qui peuvent influencer l'emploi, la rémunération et la capacité concurrentielle des entreprises;
- Dresser le portrait de la main-d'œuvre et des conditions de travail dans le secteur laitier;
- Faire ressortir les problématiques spécifiques de disponibilité de main-d'œuvre, de conditions de travail et de formation dans les PME laitières et les grandes entreprises;
- Établir la liste des formations offertes en lien avec les besoins des entreprises du secteur;
- Pour chaque groupe d'entreprises, dégager des pistes d'intervention et des recommandations.

Le rapport est construit en quatre sections. La première, plus générale, fait le portrait de l'industrie de la transformation des produits laitiers, en décrivant les entreprises qui la composent et en les situant dans leur contexte économique et politique. La deuxième partie fait l'analyse globale du marché du travail par région. La troisième partie, qui constitue le cœur du rapport, détaille de façon exhaustive tous les aspects liés à la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation laitière : caractéristiques démographiques, formation, conditions de travail, descriptions de postes et de tâches, besoins des entreprises, etc. La quatrième partie du rapport énonce les principaux constats de l'analyse, en précisant les forces et les faiblesses du secteur de la transformation laitière, pour finalement amener des pistes de solutions et d'interventions possibles dans le contexte économique et politique dans lequel évoluent les entreprises.

1.2 MÉTHODOLOGIE

La réalisation de l'étude s'est échelonnée du mois de novembre 2005 au mois de juin 2006. Plusieurs méthodes ont été utilisées afin de colliger l'information nécessaire à la construction de ce rapport. Tout d'abord, une revue de littérature a été faite, non

seulement au niveau des statistiques du secteur et des entreprises le composant mais également en ce qui a trait à l'actualité politique et économique du secteur de la fabrication laitière. Cet exercice a permis de dresser le portrait du secteur afin de comprendre l'environnement dans lequel évoluent les entreprises. Des données secondaires ont également été collectées pour obtenir une vue d'ensemble du marché du travail, des conditions de travail et de la formation offerte dans le secteur de la fabrication laitière.

Puis, pour dégager des pistes d'intervention et des recommandations en ce qui concerne les besoins des entreprises au niveau de la formation des employés, trois méthodes ont été utilisées. En premier lieu, des entrevues individuelles ont été conduites avec deux responsables de deux grandes entreprises, le 23 février et le 1^{er} mars 2006. En second lieu, deux groupes de discussion, auxquels ont participé un total de 5 entreprises de taille moyenne, ont été organisés ainsi qu'un autre qui a été conduit avec des représentants des principaux syndicats. L'un s'est tenu à Chicoutimi le 14 février 2006, l'autre à Québec le 28 février 2006 et le dernier à Drummondville le 13 avril 2006. Finalement, 7 dirigeants de petites entreprises ont été interrogés par téléphone entre le 14 et le 22 février 2006. Les listes des participants et les canevas d'entrevue sont présentés aux Annexes 1 et 2.

2. PORTRAIT DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS LAITIERS

Afin d'avoir une idée globale du secteur de la transformation des produits laitiers, il importe tout d'abord de le définir sous certains angles. Le chapitre suivant dépeint l'industrie de la transformation laitière, son importance économique, ses entreprises, ses performances commerciales ainsi que les enjeux auxquels elle fait face.

2.1 DESCRIPTION DE L'INDUSTRIE

Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN), la transformation des produits laitiers est codée et divisée comme suit :

- SCIAN 3115 : Fabrication de produits laitiers qui comprend :
 - SCIAN 31151 : Fabrication de produits laitiers, sauf les produits laitiers congelés
 - SCIAN 311511 : Fabrication du lait de consommation
 - SCIAN 311515 : Fabrication de beurre, de fromage et de produits laitiers secs et concentrés
 - SCIAN 31152 : Fabrication de crème glacée et de desserts congelés

La rubrique principale (3115) comprend donc les établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits laitiers de même que les établissements dont l'activité principale est la fabrication de succédanés laitiers. De plus, le code 31152 inclut non seulement la fabrication de la crème glacée et du lait glacé mais également des produits qui ne sont pas fabriqués à partir du lait tels les desserts congelés au tofu et les sorbets. Il est donc important d'interpréter ces données avec prudence.

2.1.1 NOMBRE ET TAILLE D'ENTREPRISES

Statistique Canada, par le biais de son *Enquête annuelle des manufactures*, publie chaque année des statistiques sur le nombre d'établissements et la taille des entreprises dans les sous-secteurs de l'industrie de la fabrication. Le secteur québécois de la fabrication des produits laitiers comptait 108 établissements en 2003. Les deux catégories les plus importantes sont celles de la fabrication du lait de consommation et de la fabrication du beurre, du fromage et des produits laitiers secs et concentrés avec une forte dominance de cette dernière. La fabrication de la crème glacée est peu importante en comparaison avec les autres catégories d'établissements. Le Tableau 2.1 montre l'évolution du nombre d'établissements de transformation laitière pour chacun des sous-secteurs de la fabrication

des produits laitiers. À noter que les chiffres présentés tout au long du rapport concernant le nombre d'usines, d'établissements ou d'entreprises, sont égaux au nombre de lieux physiques où l'on transforme du lait. Il est important de ne pas confondre ces données avec le nombre d'entreprises au sens de « raison sociale ».

Tableau 2.1
Évolution du nombre d'établissements de fabrication de produits laitiers,
Québec, 1998 à 2003¹

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Fabrication de produits laitiers (3115)	74	68	103	108	118	108
Fabrication de produits laitiers, sauf congelés (31151)	70	65	93	99	109	100
<i>Fabrication du lait de consommation (311511)</i>	22	20	25	24	22	24
<i>Fabrication de beurre, de fromage et de produits laitiers secs et concentrés (311515)</i>	48	45	68	75	87	76
Fabrication de crème glacée et de desserts congelés (31152)	4	3	10	9	9	8

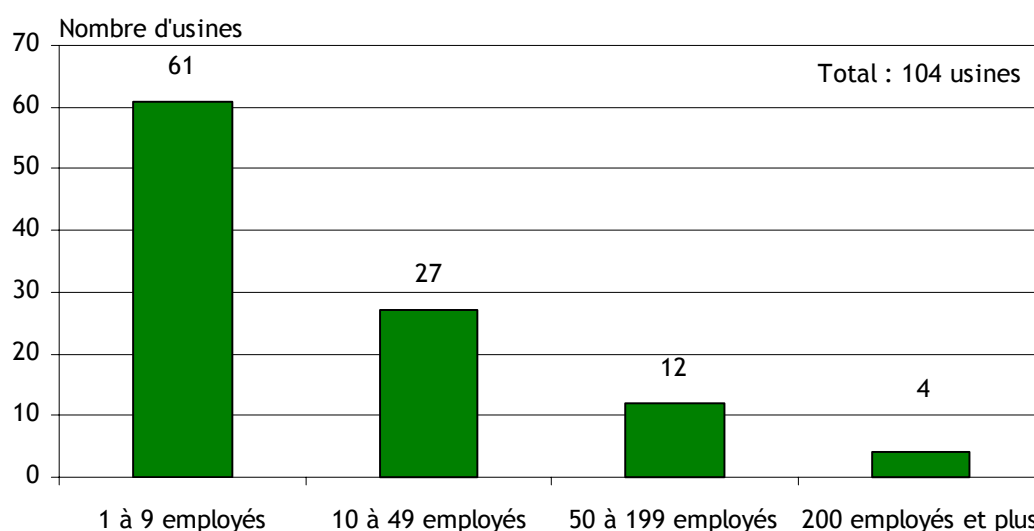
Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite.

Source : Enquête annuelle des manufactures, Statistique Canada, Tableau 301-0003.

En 2003, la valeur des livraisons de la fabrication de produits laitiers au Québec s'élevait à plus de 3,3 milliards de dollars, ce qui équivaut à 22,7 % des livraisons de l'ensemble de la fabrication des aliments (Statistique Canada 2005-a). Pour la même année, les 108 usines de transformation laitière du Québec employaient 6766 personnes, dont 5104 directement à la production. Les entreprises de transformation laitière arrivent au troisième rang en matière de création d'emplois, devancées par celles de la transformation des produits de viande et les boulangeries. La fabrication des produits laitiers est ainsi responsable de 12,4 % des emplois du secteur de la fabrication des aliments (Statistique Canada 2005-a).

Au sein de l'industrie de la transformation laitière québécoise coexistent des entreprises de tailles différentes. Deux indicateurs sont évocateurs pour illustrer la disparité qui prévaut entre les groupes d'entreprises. Tout d'abord, la répartition des établissements de transformation laitière selon le nombre d'employés offre un premier aperçu des différences de taille d'entreprises qui existent dans le secteur. La Figure 2.1 permet ainsi de constater la forte dominance des usines de petite taille alors que les grandes entreprises, qui engagent plus de 200 employés, sont très peu présentes.

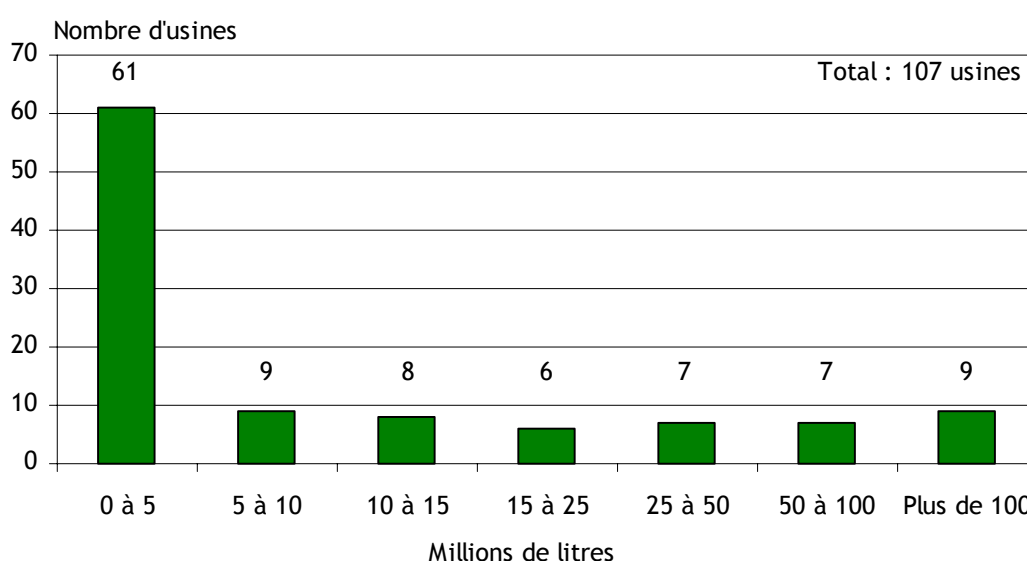
Figure 2.1
Répartition des usines de fabrication de produits laitiers
selon le nombre d'employés total,
Québec, 2002



Source : Banque de données du Registre des entreprises du Québec, tiré du CSMOTA, 2005.

Un second indicateur de la taille des entreprises laitières est l'importance des réceptions annuelles de lait. La Figure 2.2 présente la répartition des usines de transformation laitière selon la quantité annuelle de lait transformé. Les usines qui transforment moins de 5 millions de litres de lait par année sont fortement dominantes quant à leur nombre, représentant 57 % des usines totales alors que les autres (43 %) sont réparties presque également entre les autres catégories.

Figure 2.2
Répartition des usines de fabrication de produits laitiers
selon les réceptions annuelles de lait, en millions de litres,
Québec, 2004



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2004.

Le nombre total d'usines de transformation laitière est relativement stable depuis 1996. Cependant, les usines transformant de petits volumes de lait par année (0 à 5 millions de litres) sont en croissance alors que plusieurs usines de taille moyenne (5 à 50 millions de litres) ont disparu. Le Tableau 2.2 montre l'évolution du nombre d'usines de transformation du lait selon l'importance des réceptions de lait. À noter que le nombre d'usines diffère de celui présenté au Tableau 2.1. Les données proviennent de sources différentes : Statistique Canada compile le nombre d'usines, qu'elles reçoivent ou non du lait alors que la Fédération des producteurs de lait du Québec n'inventorie que les usines qui reçoivent du lait.

Tableau 2.2
Répartition des usines de fabrication de produits laitiers (incluant la pasteurisation)
selon l'importance des réceptions annuelles de lait,
Québec, 1996 à 2004¹

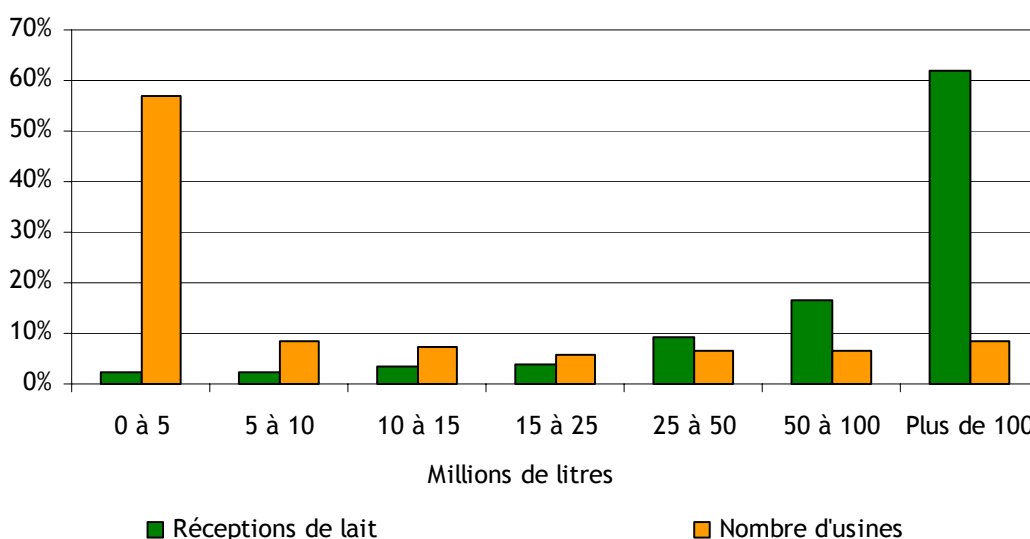
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Millions de litres</i>									
0-5	41	43	48	49	55	53	56	52	61
5-10	14	14	11	11	11	12	7	8	9
10-15	9	6	10	6	6	6	10	10	8
15-25	6	6	6	5	4	4	4	4	6
25-50	11	11	10	10	13	12	8	7	7
50-100	6	7	7	8	6	6	7	7	7
Plus de 100	8	8	8	8	8	8	8	8	9
Total	95	95	100	97	103	101	100	96	107

Note 1 : Pour l'année laitière allant du 1^{er} août de l'année précédente au 31 juillet de l'année indiquée.

Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2004.

Bien qu'elles soient de plus en plus présentes quant à leur nombre, les petites entreprises de transformation laitière arrivent au dernier rang en ce qui concerne la part du volume de lait total qu'elles transforment. La Figure 2.3 montre que la grande majorité des réceptions de lait pour l'année 2004 a été transformée par un petit nombre d'usines de grande taille, soit celles qui transforment plus de 100 millions de litres de lait par année. En effet, ce sont 8 % des usines qui ont reçu 62 % des volumes de lait pour l'année 2004. À l'opposé, les petites usines, qui représentent 57 % des entreprises, ont reçu à peine plus de 2 % des volumes de lait.

Figure 2.3
Répartition des réceptions annuelles de lait et du nombre d'usines
selon l'importance des réceptions annuelles de lait, en millions de litres,
Québec, 2004



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2004.

Le Tableau 2.3 montre l'évolution de la répartition du volume total de lait transformé par les usines laitières selon l'importance des réceptions. En scindant les catégories de réceptions de lait en trois groupes (petites, moyennes et grandes usines), il est possible de déceler l'installation d'une tendance depuis quelques années chez les grandes usines, qui, bien que peu nombreuses, transforment la majorité des volumes de lait. Alors que les petites usines ont gardé une part du volume de lait transformé assez stable depuis 1996, les usines de taille moyenne ont perdu du volume au profit des grandes entreprises. Cela est surtout vrai pour la sous-catégorie des usines transformant 25 à 50 millions de litres de lait par année.

Tableau 2.3
Répartition du volume de lait transformé (incluant la pasteurisation)
selon l'importance des réceptions annuelles de lait,
Québec, 1996 à 2004

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Pourcentage du volume total de lait transformé</i>									
<i>Millions de litres</i>									
0-5	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Petites	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
5-10	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
10-15	4 %	3 %	4 %	3 %	3 %	3 %	5 %	5 %	4 %
15-25	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
25-50	15 %	13 %	12 %	12 %	17 %	16 %	12 %	10 %	9 %
Moyennes	27 %	24 %	24 %	22 %	26 %	25 %	22 %	21 %	19 %
50-100	13 %	16 %	16 %	20 %	15 %	15 %	18 %	16 %	16 %
Plus de 100	58 %	58 %	58 %	56 %	57 %	58 %	57 %	61 %	62 %
Grandes	72 %	74 %	75 %	76 %	72 %	73 %	75 %	77 %	78 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note 1 : Pour l'année laitière allant du 1^{er} août de l'année précédente au 31 juillet de l'année indiquée.

Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2004.

Ce phénomène est explicable par le fait qu'il s'est produit une restructuration importante du secteur de la transformation laitière dans la dernière décennie. D'abord, l'industrie laitière est dominée par trois grands groupes : *Agropur* et *Saputo*, dont les assises sont canadiennes, et *Parmalat*, une entreprise d'origine italienne. Deux autres grandes entreprises sont présentes au Québec mais dans une bien moindre mesure : *Nestlé* et *Danone*. Les trois premiers transforment à peu près 80 % du lait produit au Québec. Ils ont une féroce politique d'acquisition et leur expansion est principalement passée par l'achat d'entreprises, pour la plupart de taille moyenne.

Agropur est la plus importante coopérative laitière au Canada (AAC 2005). Elle possède 19 usines au pays dont 11 au Québec et détient environ 25 % des parts du marché canadien du lait de consommation et 18 % des parts du marché canadien du fromage. En 1995, *Agropur* a fait ses premiers pas en Ontario en achetant *Brant Dairy* et *Bright Cheese House*

et en 1997, en faisant l'acquisition de *Ault Foods Limited* (CCQ 2005). Au Québec, elle fait, en décembre 2000, l'importante acquisition du Groupe Lactel. L'entreprise vise aujourd'hui le marché américain, ayant déjà fait l'achat d'une usine en Indiana en 2002. En octobre 2004, Agropur a également fait l'acquisition d'*Olympic Dairy Products* située en Colombie-Britannique et des pourparlers sont en cours en vue de réaliser une fusion avec la coopérative ontarienne *Gay Lea* qui possède quatre usines.

Saputo quant à elle possède 28 usines de transformation au pays (AAC 2005) dont neuf au Québec. C'est le plus important fabricant de fromage avec 38 % des parts du marché canadien. Entre autres acquisitions, *Saputo* a acheté *Fromages Caron* en 1996, la *Crèmerie des Trois-Rivières* en 1997 et le Groupe Cayer-JCB en 2000. En avril 2005, la société a également acquis les activités de *Fromagerie Côté*. Au cours des dernières années, *Saputo* a surtout travaillé à accroître sa présence sur le marché international, notamment en Argentine où l'entreprise est devenue la troisième en importance. *Saputo* possède 15 usines de transformation laitière aux États-Unis qui génèrent 35 % des revenus en produits laitiers de la compagnie.

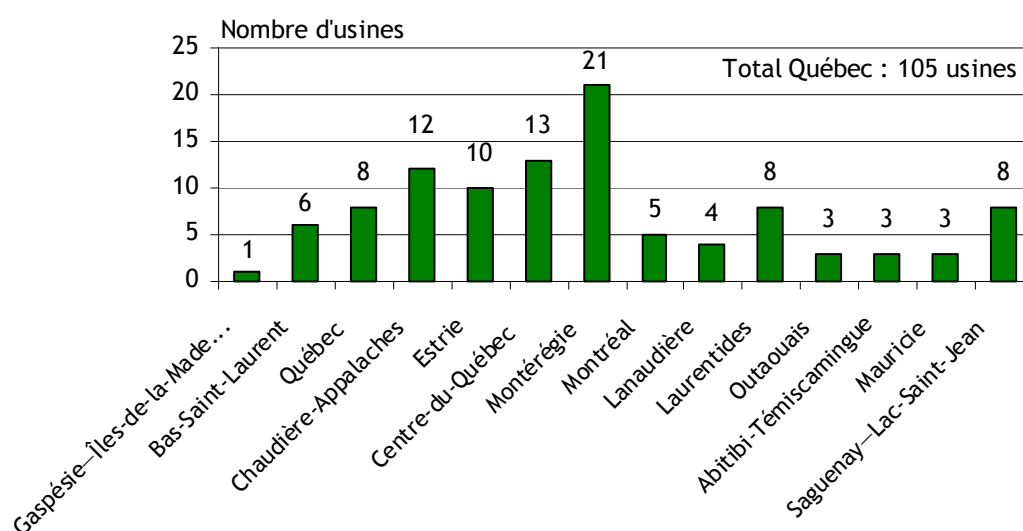
Pour sa part, *Parmalat*, est présente sur le marché canadien depuis 1997 (AAC 2005). L'entreprise possède 19 usines au Canada dont 5 situées au Québec. *Parmalat* possède également une division de fabrication d'ingrédients laitiers destinés en grande partie à l'exportation.

À l'opposé de ces grands groupes, de nombreuses entreprises de très petite taille ont fait leur apparition sur le territoire québécois dans les dernières années. Ce sont surtout des fromageries et elles ne transforment, dans l'ensemble, qu'une mince part de la production québécoise de lait. Les plus petites usines s'imposent toutefois par leur nombre. Elles sont réparties un peu partout sur le territoire québécois mais certaines régions se démarquent quant à la présence d'usines de plus petite taille.

2.1.2 RÉPARTITION RÉGIONALE DES USINES

La fabrication des produits laitiers se fait en 2005 dans une centaine d'usines réparties dans les différentes régions du Québec. La Figure 2.4 montre qu'il existe de grandes différences d'une région à l'autre quant au nombre d'usines présentes sur le territoire. Ainsi, la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Montréal, Lanaudière, l'Outaouais, l'Abitibi-Témiscamingue et la Mauricie sont des régions où sont installées relativement peu d'entreprises. À l'inverse, Chaudière-Appalaches, l'Estrie, le Centre-du-Québec et la Montérégie sont des régions où sont présentes de nombreuses usines de fabrication de produits laitiers.

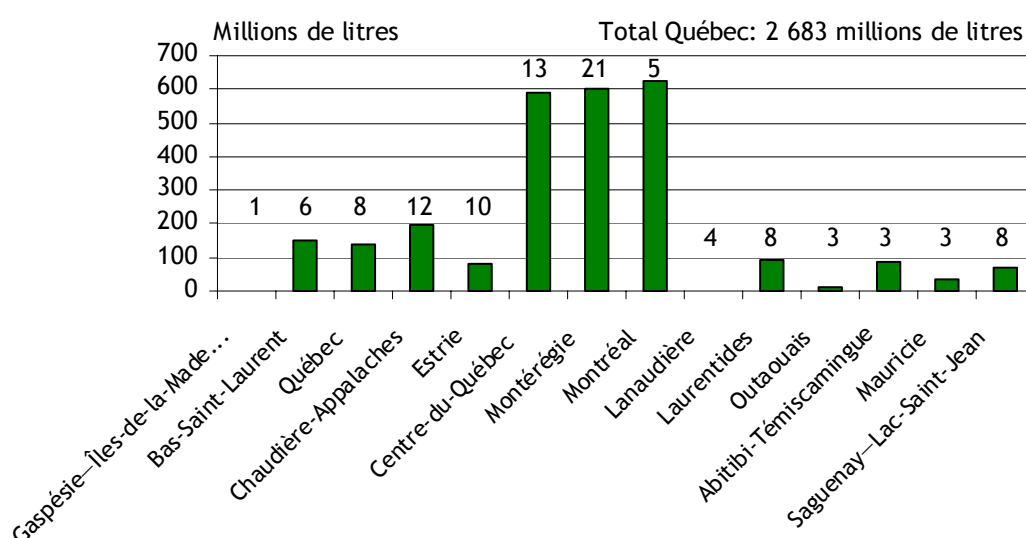
Figure 2.4
Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers,
Québec, 2005



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Bien que certaines régions hébergent plus d'usines que d'autres sur leur territoire, les volumes de lait traités ne sont pas nécessairement plus importants. La Figure 2.5 présente les réceptions annuelles de lait par région en précisant le nombre d'usines. Ainsi, il est possible de constater que certaines régions, en particulier Montréal, ont relativement peu d'usines de transformation pour les volumes traités comparativement à Québec ou à la région de Chaudière-Appalaches ou encore à l'Estrie, aux Laurentides et au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

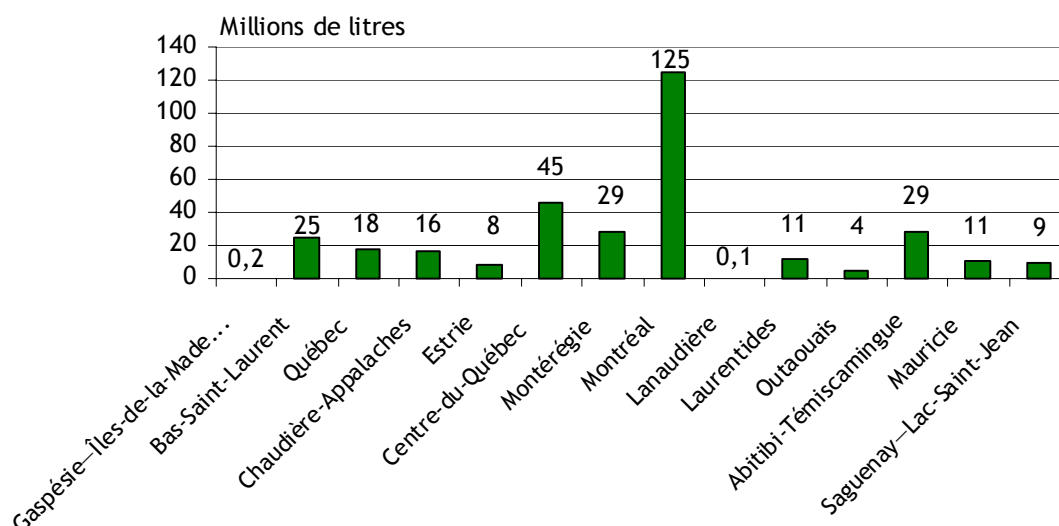
Figure 2.5
Répartition régionale des réceptions annuelles de lait
et nombre d'usines de fabrication de produits laitiers,
Québec, 2005



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

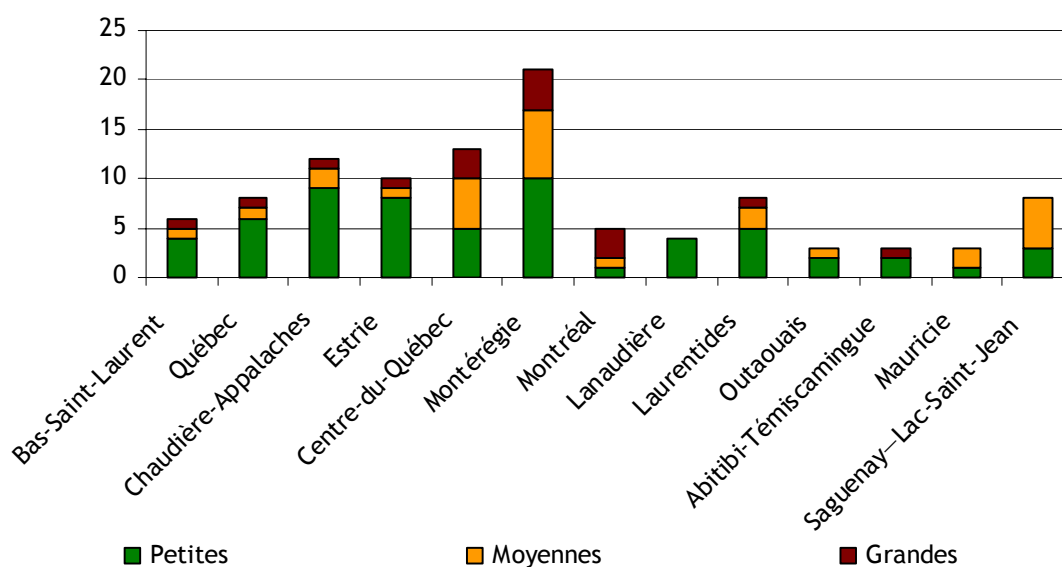
La Figure 2.6 donne la moyenne des réceptions annuelles de lait par usine pour chacune des régions. Montréal est définitivement le siège des très grandes usines, suivie par le Centre-du-Québec, la Montérégie et l'Abitibi-Témiscamingue. La Figure 2.7 démontre bien que les grandes usines sont surtout concentrées près des centres urbains (Centre-du-Québec, Montréal, Montérégie) de même que les usines de taille moyenne, à l'exception du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Quant aux petites usines, elles se retrouvent un peu partout en province, surtout dans les régions de Chaudière-Appalaches, de l'Estrie et de la Montérégie.

Figure 2.6
Moyenne régionale des réceptions annuelles de lait par usine de fabrication de produits laitiers, Québec 2005



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Figure 2.7
Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers selon l'importance des réceptions de lait^{1, 2}, Québec, 2005



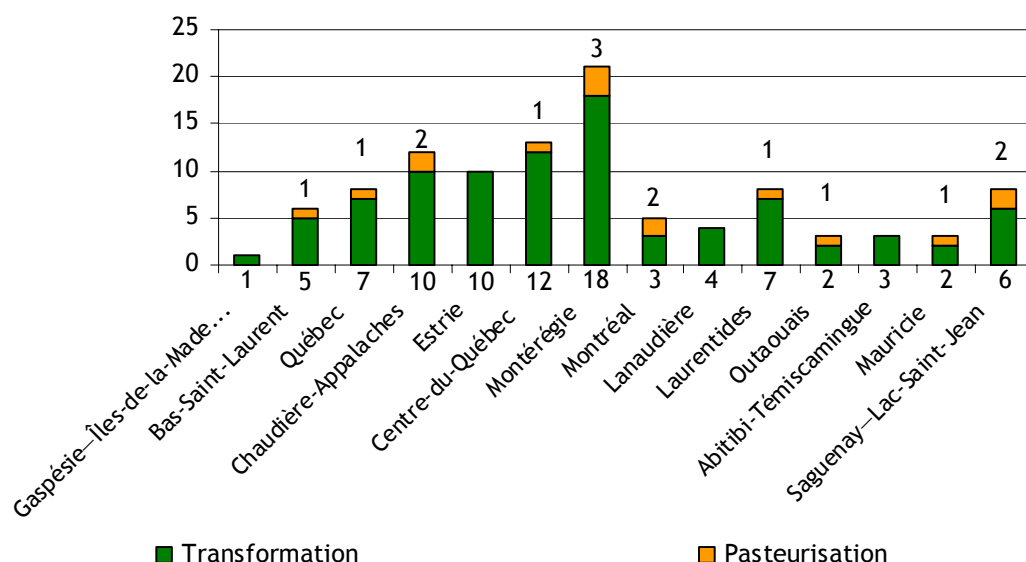
Note 1 : En millions de litres : Petites : 0 à 5, Moyennes : 5 à 50, Grandes : plus de 50.

Note 2 : Les données de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ne sont pas présentées pour des raisons de confidentialité.

Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Les usines de fabrication de produits laitiers ont deux vocations : la pasteurisation et la transformation. Les usines dites de pasteurisation sont celles où sont fabriqués le lait de consommation et la crème. Elles sont généralement plus grandes, traitant des volumes de lait plus importants. Les usines qualifiées de transformation sont celles où sont fabriqués tous les autres produits laitiers, allant du beurre au fromage, en passant par les produits laitiers fermentés et la crème glacée jusqu'aux ingrédients laitiers. Elles peuvent être de grande taille mais une large part d'entre elles sont de petites fromageries. La Figure 2.8 montre que les usines de transformation représentent la grande majorité des usines québécoises, comptant pour plus de 83 % des usines totales en 2005.

Figure 2.8
Répartition régionale des usines de fabrication de produits laitiers selon leur vocation, Québec, 2005¹



Note 1 : Les chiffres sous l'axe des abscisses représentent le nombre d'usines de transformation alors que ceux au-dessus de l'histogramme informent quant au nombre d'usines de pasteurisation.

Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Dans l'objectif de bien saisir et comprendre la problématique de la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation laitière, il est donc important de tenir compte non seulement du nombre d'usines mais également du nombre d'employés qu'elles engagent, de leur niveau de production, de leur situation géographique et de leur vocation.

2.1.3 LE QUÉBEC DANS LE CANADA

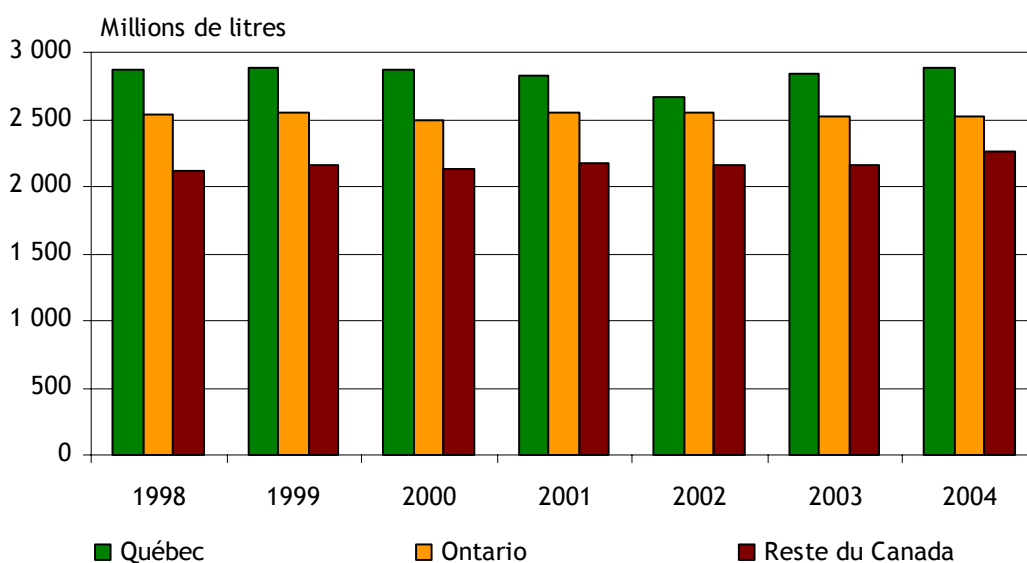
Au troisième rang en matière de création d'emplois, l'industrie de la transformation laitière canadienne venait au deuxième rang des ventes de biens manufacturés du secteur agroalimentaire pour l'année 2003, après la fabrication des produits de viande (Statistique

Canada 2005-a). La valeur des biens manufacturés livrés par l'industrie canadienne de la fabrication des aliments a atteint en 2003 tout près de 65 milliards de dollars. Les ventes du secteur de la fabrication des produits laitiers ont quant à elles dépassé les 10 milliards de dollars.

La part du Québec dans l'industrie canadienne de la fabrication alimentaire est considérable. Pour l'ensemble de la transformation alimentaire, les ventes québécoises de biens manufacturés ont été de 14,6 milliards de dollars en 2003, ce qui représente 22,4 % des ventes au niveau canadien. Pour la fabrication des produits laitiers, la part du Québec s'élève à 31,8 % des ventes canadiennes, pour un montant de 3,3 milliards de dollars.

La production laitière canadienne est essentiellement concentrée dans l'Est du pays. En effet, le Québec et l'Ontario sont les deux principales provinces productrices de lait au Canada. Ensemble, elles ont livré en 2004 plus de 70 % du lait produit au Canada. La Figure 2.9 présente les livraisons de lait de ces deux provinces et du reste du Canada pour les sept dernières années.

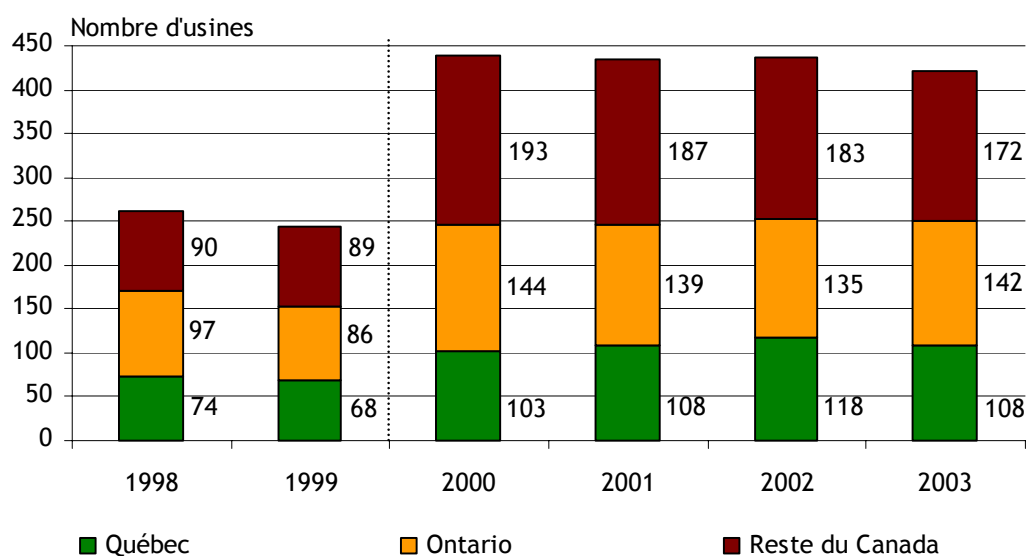
Figure 2.9
Livraisons de lait hors ferme pour le Québec, l'Ontario et le reste du Canada, 1998 à 2004



Source : Statistique Canada, Tableau 003-0011.

Considérées individuellement, les provinces du Québec et de l'Ontario ont livré depuis 1998 plus de lait que le reste du Canada. Il n'est donc pas surprenant de constater que ces deux provinces comptent le plus grand nombre d'usines de transformation laitière. La Figure 2.10 montre le nombre d'usines de transformation laitière pour le Québec, l'Ontario et le reste du Canada depuis 1998.

Figure 2.10
Répartition des usines de fabrication de produits laitiers au Québec, en Ontario et pour le reste du Canada, 1998 à 2003¹

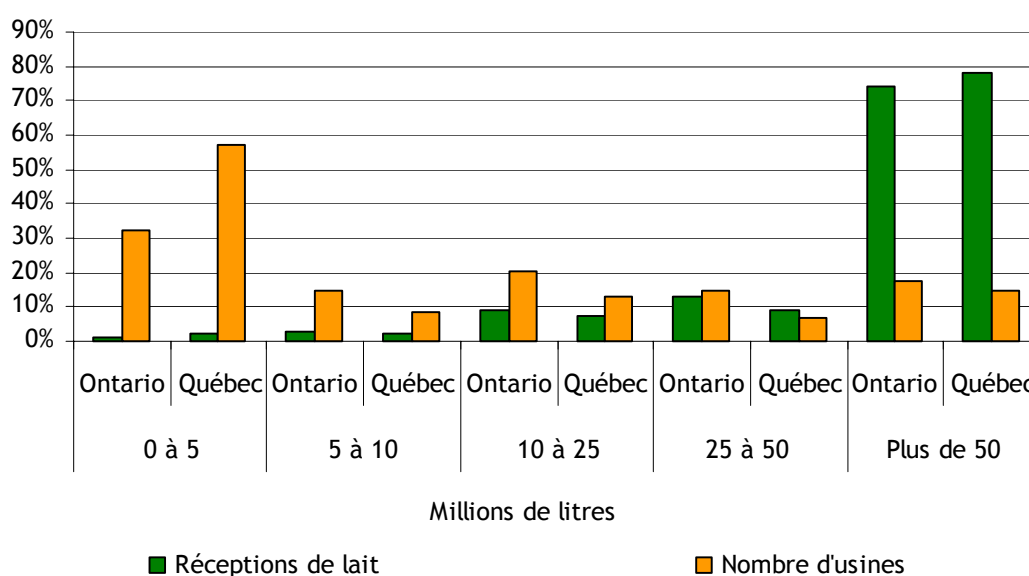


Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite (voir Annexe 3).

Source : Statistique Canada, Tableau 301-0003.

L'Ontario, bien qu'elle présente un portrait relativement semblable à celui du Québec en ce qui a trait au nombre d'usines, propose une répartition des volumes de lait et de la taille des usines quelque peu différente. La Figure 2.11 compare la distribution des usines de l'Ontario et du Québec selon leurs réceptions annuelles de lait.

Figure 2.11
Répartition des volumes de lait reçus et des usines de fabrication de produits laitiers selon les réceptions annuelles de lait (en millions de litres), comparaison entre l'Ontario et le Québec, 2004

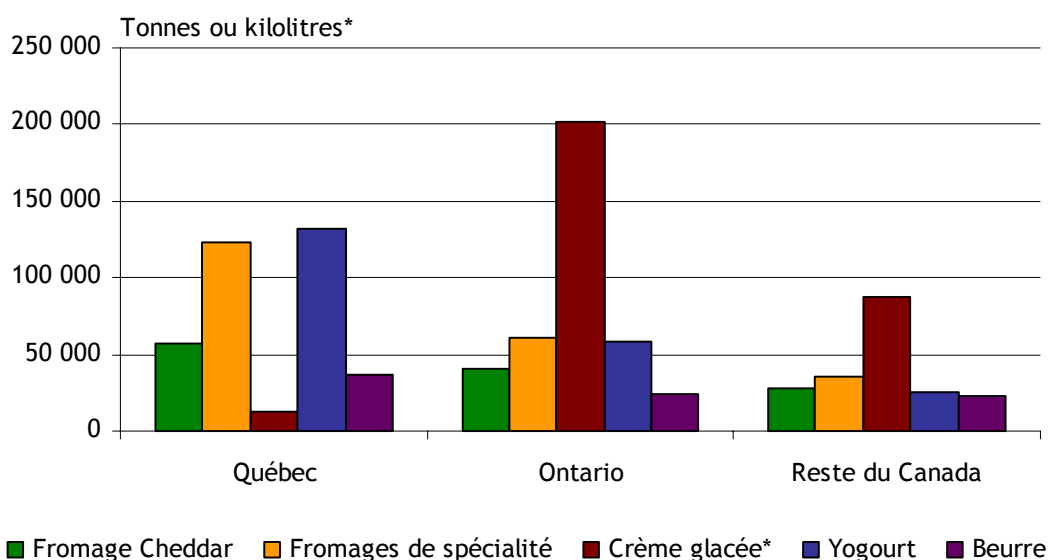


Sources : Dairy Farmers of Ontario, 2005 et Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Les usines de petite taille sont beaucoup plus présentes au Québec qu'en Ontario. À l'inverse de ce que l'on observe ici, les petites fabriques de même que les volumes transformés par ces dernières sont en diminution en Ontario. Cependant, comme au Québec, les grandes usines ontariennes, soit celles qui transforment plus de 50 millions de litres par année, reçoivent annuellement plus de 70 % des volumes de lait et cette part des volumes est en augmentation.

La proportion d'usines de transformation par rapport à la pasteurisation est plus faible en Ontario qu'au Québec. En effet, en 2004, ce sont 69 % des usines ontariennes qui étaient dites de transformation alors qu'au Québec, la proportion s'élevait à 86 %. De même, des différences existent au niveau des produits transformés dans chacune des provinces. Alors que la production de crème glacée est presque disparue au Québec, en Ontario elle représente une part importante de la transformation laitière. La Figure 2.12 montre la répartition de la production canadienne de certains produits laitiers pour le Québec, l'Ontario et le reste du Canada.

Figure 2.12
Répartition provinciale de la production de certains produits laitiers
(en tonnes métriques¹),
Canada, 2004



Note 1 : Données en tonnes métriques sauf pour la crème glacée, en kilolitres.

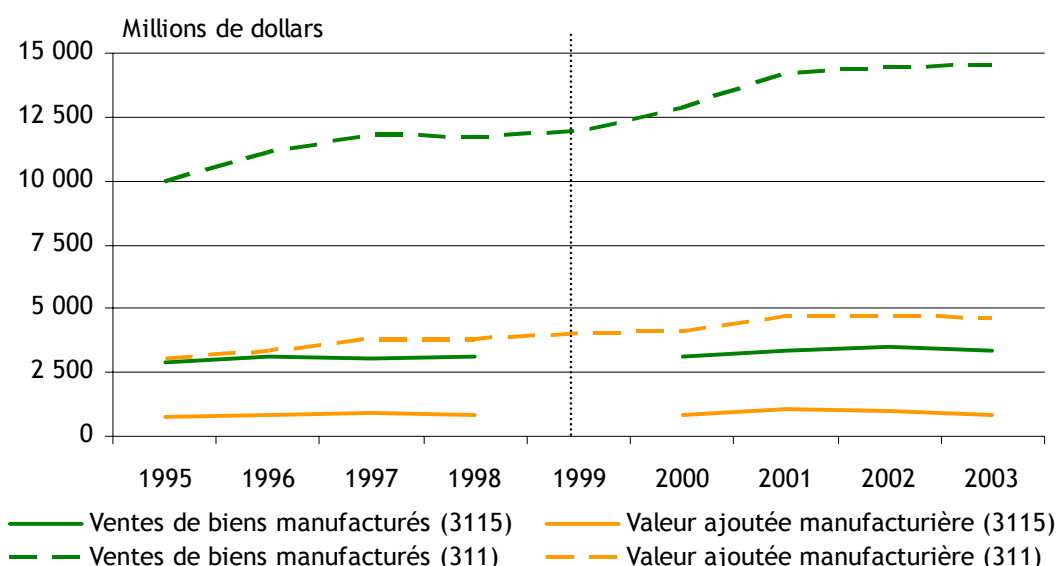
Source : Statistique Canada, Tableau 003-0010 et 003-0009.

Le Québec s'illustre sur le plan de la production de fromage, notamment des fromages de spécialité. Cela concorde avec la présence marquée de petites fromageries de plus en plus nombreuses sur le territoire. Le Québec est aussi le plus important producteur de yogourt et de beurre au pays. Quant à l'Ontario, elle est la principale province productrice de crème glacée. En ce qui concerne les autres provinces, la Nouvelle-Écosse et l'Alberta produisent de la crème glacée, le Manitoba et la Colombie-Britannique du fromage Cheddar et des fromages de spécialité. Ces informations sont toutefois partielles étant donné la confidentialité des niveaux de production due au faible nombre de fabricants par province.

2.1.4 PRODUCTIVITÉ DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

La valeur des ventes des entreprises de transformation laitière a augmenté légèrement au cours des dernières années (6,8 % entre 2000 et 2003). Cependant, la croissance est plus faible que celle observée dans l'industrie de la transformation alimentaire en général (13,0 % entre 2000 et 2003). Le même phénomène se produit en ce qui concerne la valeur ajoutée manufacturière de la transformation laitière, dont le pourcentage d'augmentation des dernières années (0,7 % entre 2000 et 2003) est en effet plus faible que celui noté dans le grand secteur de la fabrication des aliments (12,3 % entre 2000 et 2003). La Figure 2.13 montre l'évolution de ces deux indicateurs pour l'industrie de la fabrication des produits laitiers.

Figure 2.13
Évolution des ventes de biens manufacturés et de la valeur ajoutée manufacturière dans les secteurs de la fabrication des aliments (311) et de la fabrication des produits laitiers (3115), Québec, 1995 à 2003¹

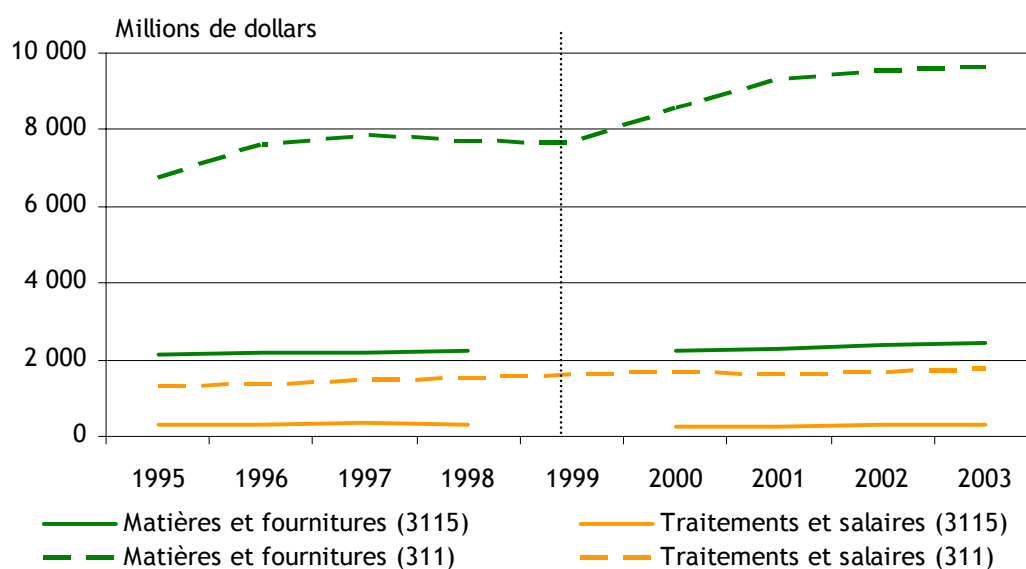


Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite (voir Annexe 3).

Source : Statistique Canada, Tableau 301-0003.

Au niveau des coûts de production, le coût des matières et fournitures a subi une augmentation moins importante dans le secteur de la transformation laitière (9,2 % entre 2000 et 2003) que dans la transformation alimentaire en général (12,5 % entre 2000 et 2003). En ce qui concerne les traitements et salaires des employés, la tendance est à l'inverse et ils ont grimpé de façon plus rapide dans la transformation laitière (12,6 % entre 2000 et 2003) que dans la transformation alimentaire (6,2 % entre 2000 et 2003). La Figure 2.14 permet de constater l'évolution de ces deux postes de dépenses pour l'industrie de la transformation des produits laitiers et pour le grand secteur de la transformation alimentaire.

Figure 2.14
Évolution des coûts des matières et fournitures et des traitements et salaires
dans les secteurs de la fabrication des aliments (311)
et de la fabrication des produits laitiers (3115), Québec, 1995 à 2003¹

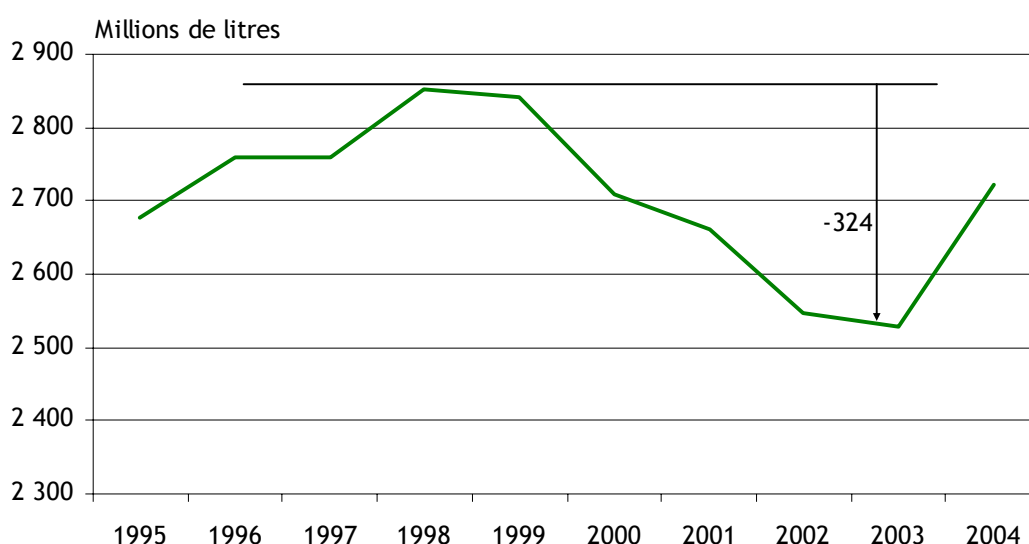


Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite (voir Annexe 3).

Source : Statistique Canada, Tableau 301-0003.

La valeur de ventes de biens manufacturés de même que les coûts de production sont nécessairement liés à la quantité de lait traité. La Figure 2.15 présente les volumes de lait reçus par les usines de transformation laitière entre 1995 et 2004. Entre 1995 et 1998, les volumes ont augmenté d'environ 175 millions de litres. Toutefois, à partir de 1999, les volumes de lait reçus ont subi une baisse d'un peu plus de 300 millions de litres jusqu'en 2003. Ce n'est qu'en 2004 que les volumes ont repris leur hausse, pour atteindre le niveau auquel ils se situaient en 2000. Ces changements dans le niveau des volumes de lait reçus par les usines sont certainement liés au nombre et à la catégorie d'usines en activité. En effet, entre 1996 et 1998 le nombre d'usines recevant du lait a augmenté (c.f. Tableau 2.2) ce qui correspond avec l'augmentation de volumes transformés.

Figure 2.15
Évolution des volumes de lait reçus par les usines de fabrication de produits laitiers, Québec, 1995 à 2004



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

Comme il a été mentionné plus tôt, les volumes de lait sont livrés selon des classes, déterminées par le produit final pour lequel le lait est utilisé. Ainsi, l'observation des livraisons par classe de lait permet de voir les tendances dans la fabrication. La Figure 2.16 montre les volumes de lait livrés par classe d'utilisation (voir Annexe 4 pour la définition des classes) sur la période de 1998 à 2004.

Figure 2.16
Évolution des livraisons de lait aux usines de fabrication
de produits laitiers par classe d'utilisation,
Québec, 1998 à 2004



Source : Fédération des producteurs de lait du Québec, 2005.

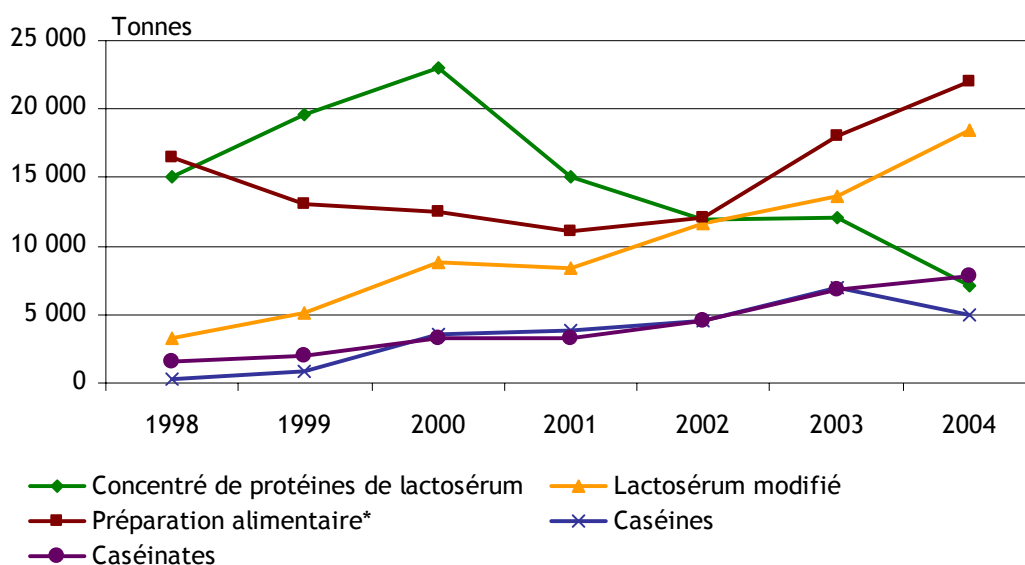
Les livraisons en classe 5 ont diminué légèrement, notamment en raison des engagements pris par le Canada à l'OMC en ce qui a trait à la réduction des exportations subventionnées. Quant aux classes 1 et 3, les livraisons sont plutôt stables depuis 1998. C'est au niveau des classes 2 et 4 que se sont produits les plus importants changements. En effet, entre 1998 et 2004, les livraisons de lait dans ces deux classes ont augmenté de 93,2 % et 126,2 % respectivement. Le lait en classe 2 est destiné principalement à la fabrication de crème glacée et de yogourt. Cette augmentation est tout à fait en lien avec les données qui sont présentées au Tableau 2.4 qui montrent que malgré une baisse de la production de crème glacée au Québec, la fabrication de yogourt est en pleine expansion. En ce qui concerne la classe 4, elle inclut non seulement la fabrication de beurre et d'huile de beurre mais également tous les types de poudres. Il semble que la fabrication d'ingrédients laitiers, qui passe par la classe 4, puisse être en partie responsable de l'augmentation des livraisons dans cette classe.

Cette question des ingrédients laitiers s'aborde sous deux angles. D'abord, ils apparaissent depuis quelques années comme de nouveaux produits à valeur ajoutée fabriqués par les transformateurs de produits laitiers. On pense ici à la fabrication d'une gamme grandissante de concentrés de protéines de lait et d'autres solides du lait, à partir de

procédés technologiques de plus en plus avant-gardistes. En effet, les qualités nutritionnelles et les diverses propriétés des protéines du lait (agent émulsifiant, stabilisateur, pouvoir moussant ou de dispersion, etc.) en font des additifs alimentaires de choix dans la confection de viandes transformées, de produits de boulangerie ou de breuvages nutritionnels par exemple.

En second lieu, les ingrédients laitiers se taillent une place de plus en plus importante en tant qu'ingrédients de substitution d'une part du lait servant à la fabrication de produits laitiers. Ces ingrédients laitiers sont importés en quantités grandissantes depuis les dernières années, certains sans tarifs à l'importation (voir Annexe 5 pour les tarifs d'importation des produits laitiers). Les importations de préparations alimentaires qui contiennent une certaine quantité d'éléments laitiers, de même que les importations de lactosérum modifié, de caséines et de caséinates sont toutes en augmentation depuis au moins 1998, à l'exception des concentrés de protéines de lactosérum en baisse depuis 2000 et des caséines dont les quantités importées ont baissé entre 2003 et 2004. La Figure 2.17 en fait la démonstration.

Figure 2.17
Évolution des importations de quelques ingrédients laitiers,
Canada, 1998 à 2004



Note * : Préparation alimentaire contenant à l'état sec plus de 10 % de solides du lait en poids mais moins de 50 % en poids de contenu laitier.

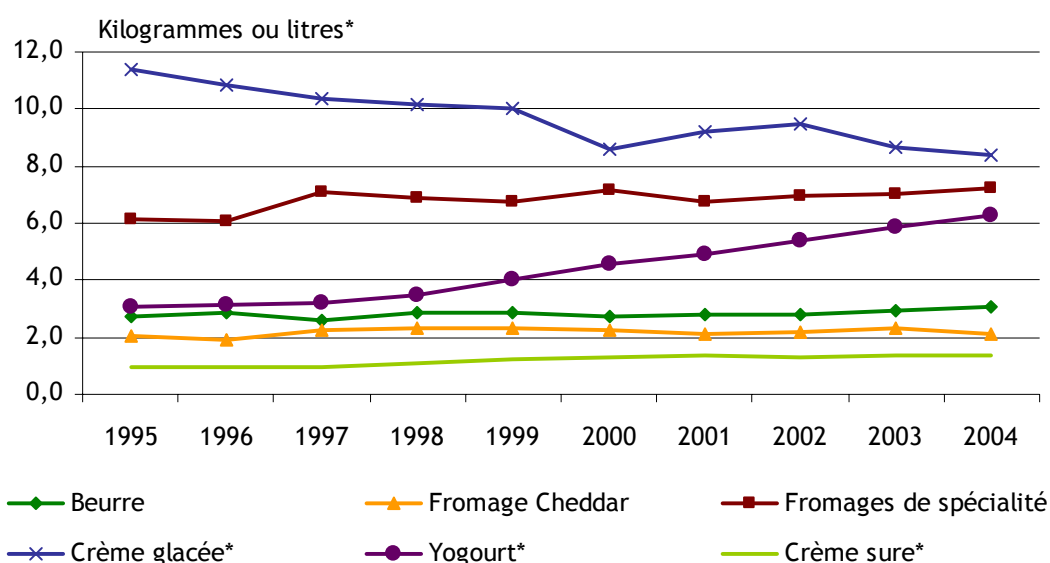
Source : Statistique Canada, 2005.

2.2 TENDANCES DANS LA CONSOMMATION

Le lait produit à la ferme peut être séparé en deux catégories de produits. La première, le lait de consommation, comprend le lait homogénéisé (3,25 % de m.g.¹), le lait partiellement écrémé (2 % de m.g.), le lait à basse teneur en matière grasse (1 % de m.g.), le lait écrémé, le lait ultrafiltré, le lait de spécialité, le lait au chocolat, le babeurre et tous les types de crèmes. Ce sont les produits fabriqués dans les usines de pasteurisation. La deuxième catégorie inclut le lait et la crème qui entrent dans la fabrication des autres produits laitiers tels le beurre, le fromage, le yogourt et la crème glacée, qui sont fabriqués dans les usines de transformation.

La consommation des produits laitiers conditionne nécessairement leur transformation. En effet, la fabrication des produits laitiers suit les tendances et s'adapte aux exigences de la population. Depuis les dix dernières années, la consommation des différents produits laitiers au Canada a subi des changements : elle a connu une augmentation entre 1997 et 2003 (MAPAQ 2004). La Figure 2.18 présente la consommation canadienne par habitant de certains produits laitiers.

Figure 2.18
Consommation per capita de certains produits laitiers,
Canada, 1995 à 2004¹



Note 1 : Données en kilogrammes par habitant sauf pour la crème glacée, le yogourt et la crème sure, en litres par habitant.

Source : Statistique Canada, Tableau 002-0011.

Alors que certains produits laitiers comme le beurre sont consommés en quantité similaire depuis dix ans, d'autres voient leur consommation par habitant dévier sensiblement. D'une part, la consommation par habitant canadien du yogourt et dans une moindre mesure de la

¹ Matières grasses.

crème sure, du fromage Cheddar et des fromages de spécialité est en hausse. D'autre part, la consommation de crème glacée est passée de 10,9 litres par habitant en 1993 à 8,7 litres en 2003.

Bien que ces chiffres sur la consommation des produits laitiers soient des données canadiennes, ils sont les meilleures informations disponibles pour interpréter les tendances de consommation du Québec. Au Tableau 2.4 apparaît le lien étroit qui existe entre la consommation et la transformation des produits laitiers. Alors que la production québécoise de beurre est plutôt stable depuis dix ans, celle des fromages de spécialité et surtout du yogourt est en croissance. Quant à la crème glacée, la diminution de sa consommation s'est inmanquablement répercutée sur sa production.

Tableau 2.4
Évolution de la production annuelle de produits et sous-produits du lait,
Québec, 1996 à 2004
(en tonnes sauf indication contraire)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	% var. 96-04
Beurre	32 161	33 327	32 753	36 287	33 524	34 877	30 867	35 884	36 813	14,5
Fromage Cheddar	59 886	60 421	63 889	63 538	68 301	58 961	59 192	60 975	57 461	-4,0
Fromage de spécialité	102 294	131 800	123 866	113 896	114 060	113 603	119 670	122 341	123 062	20,3
Crème glacée (kilolitres)	62 009	61 397	55 553	29 847	9 525	10 523	11 237	10 126	12 601	-79,7
Yogourt	47 993	52 071	53 138	60 373	77 617	84 237	96 558	115 494	137 283	186,0

Sources : Statistique Canada, Tableau 003-0029 et Institut de la statistique du Québec, Statistiques laitières, tiré de l'Annuaire statistique laitier, 2005.

En ce qui concerne la consommation des laits et crèmes, le Tableau 2.5 montre qu'au Québec, la tendance est à la diminution des matières grasses dans le lait de consommation mais qu'à l'inverse, les crèmes de toutes teneurs en matière grasse sont à l'honneur au menu. Au total, les ventes de lait ont diminué quelque peu alors que celles de la crème ont sensiblement augmenté.

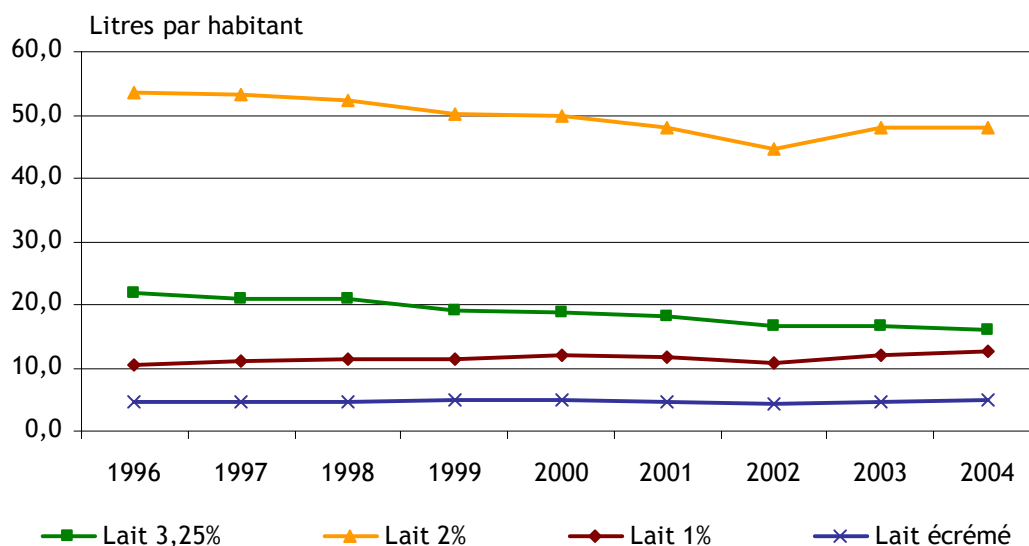
Tableau 2.5
Évolution des ventes commerciales annuelles de lait et de crème de consommation,
Québec, 1996 à 2004

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	% var. 96-04
<i>Millions de litres</i>										
Lait										
3,25 %	158,0	152,1	152,2	138,9	138,1	133,6	123,0	125,5	120,9	-23,5
2 %	388,5	387,8	381,5	368,0	367,6	354,9	332,4	360,5	360,6	-7,2
1 %	75,8	79,6	83,9	84,2	87,4	87,1	81,1	90,6	93,5	23,5
écrémé	32,4	32,6	33,6	34,9	35,5	34,6	32,5	34,6	35,8	10,6
de beurre	1,5	1,6	1,8	1,4	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0	-38,1
au chocolat	16,0	18,5	19,9	20,7	20,7	21,5	20,9	22,6	23,7	47,8
Total lait	672,2	672,2	672,9	648,1	650,1	632,6	591,0	634,7	635,5	-5,5
Crème										
10 %	18,8	17,7	19,0	17,8	18,4	18,9	18,2	20,6	21,3	13,2
15 %	3,5	3,7	4,3	5,1	5,5	5,6	6,0	7,6	9,0	158,7
35 %	8,7	7,9	8,3	8,3	8,8	9,2	8,7	9,7	10,1	15,1
sure	1,1	1,0	2,6	4,1	2,4	2,6	3,3	3,3	3,3	198,7
Total crème	32,2	30,3	34,2	35,2	35,1	36,3	36,3	41,2	43,7	35,9

Source : Statistique Canada, Tableau 003-0012.

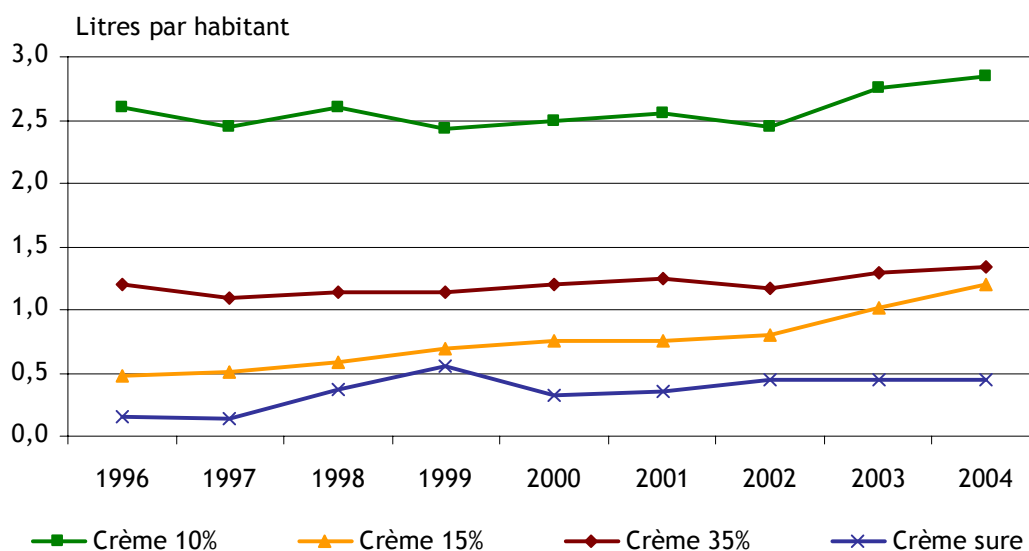
Les Figure 2.19 et Figure 2.20 présentent les données de ventes annuelles de lait de consommation et de crème réparties sur la population québécoise. Alors que depuis dix ans, les ventes par habitant des laits à 3,25 % et 2 % de matière grasse sont à la baisse (-26,0 % et -10,2 % respectivement), celles du lait à 1 % et écrémé sont en hausse presque constante totalisant respectivement 19,4 % et 7,0 % d'augmentation. Les ventes commerciales totales de lait par habitant sont quant à elles en légère baisse depuis 10 ans (-8,6 %) alors que celles des crèmes sont en hausse de 31,5 %. Dans le cas des crèmes à 10 % et à 35 % de m.g. l'augmentation est plutôt mince (13,2 % et 15,1 % respectivement). En ce qui concerne la crème à 15 % de m.g. et la crème sure, l'augmentation des ventes par habitant depuis dix ans est spectaculaire, atteignant respectivement 158,7 % et 198,7 %.

Figure 2.19
Évolution des ventes commerciales annuelles de lait de consommation per capita,
Québec, 1996 à 2004



Sources : Statistique Canada, Tableaux 051-0001 et 003-0012.

Figure 2.20
Évolution des ventes commerciales annuelles de crème per capita,
Québec, 1996 à 2004



Sources : Statistique Canada, Tableaux 051-0001 et 003-0012.

La fabrication québécoise de produits laitiers est bien orientée en fonction de la demande qui se déplace vers certains produits comme le yogourt ou les fromages de spécialité. Cette correspondance entre les produits transformés et les tendances de consommation est encourageante et laisse poindre, à première vue, des perspectives d'emploi favorables pour les travailleurs québécois. Il persiste toutefois certaines incertitudes, notamment au niveau de l'évolution du contexte politique et économique du secteur laitier canadien, qui peut avoir une influence sur la répartition provinciale et même internationale de la transformation laitière.

2.3 CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE DU SECTEUR LAITIER

Afin de bien cerner les enjeux et les défis auxquels font face les transformateurs de produits laitiers, il est essentiel de comprendre le contexte économique et politique dans lequel ils évoluent. La présente section dresse donc un bref historique de l'environnement réglementaire du commerce des produits laitiers et de ses effets sur le marché.

2.3.1 POLITIQUE LAITIÈRE CANADIENNE

L'industrie laitière québécoise est régie par la politique laitière nationale. Cette politique canadienne, en place depuis 1966, est le résultat d'une entente fédérale-provinciale qui lie les gouvernements, les producteurs et les industriels. Dans ce cadre, la quantité de lait qui doit être produite annuellement au Canada est déterminée en fonction des besoins canadiens. Les importations et les exportations historiques sont prises en compte. Suite à ce calcul, chacune des provinces reçoit son allocation de production et les producteurs, leur quota de production. La transformation laitière d'une province particulière est donc très dépendante de la quantité de lait allouée à la province. Des importations interprovinciales de lait sont possibles mais les quantités demeurent limitées. Des importations d'ingrédients laitiers interviennent aussi et ajoutent à la matière première disponible pour la transformation. Ces importations font d'ailleurs actuellement l'objet d'un litige important entre les parties à l'entente nationale.

Si la quantité de lait disponible est limitée au niveau d'une province, il n'y a pas de volonté à l'intérieur de chacune d'entre elles d'être autosuffisante dans tous et chacun des produits laitiers. Une spécialisation s'est donc produite au fil des décennies, certaines provinces produisant pour elles-mêmes et pour d'autres un produit, laissant leur voisine les approvisionner dans un autre. Il faut aussi noter que le Québec possède une part de 48 % de l'allocation nationale de lait destiné à la transformation; ceci en fait une province qui approvisionne largement ses voisines.

La production laitière québécoise est commercialisée par la Fédération des producteurs de lait du Québec (FPLQ) qui agit comme agent de vente unique pour tous les producteurs. À titre d'agent, la FPLQ négocie, dans le cadre de la Loi de la mise en marché des produits

agricoles, les conditions de vente et de livraison du lait aux usines. Cette négociation donne lieu à la convention de vente qui lie la FPLQ et les industriels laitiers. Ils conviennent dans ce cadre contractuel de l'ensemble des conditions relatives à la vente, incluant le prix, la qualité, mais aussi les priorités de livraison aux usines. Ces priorités, communément appelées « classes d'utilisation », servent à définir quelle usine aura la priorité dans l'approvisionnement laitier. Le lait est en principe rendu disponible sur demande pour les produits frais et pour ceux qui, historiquement, amenaient le plus grand revenu aux producteurs. Les produits qui se conservaient et ceux qui pouvaient donc servir à stocker les surplus de lait obtenaient la plus basse priorité. C'est encore aujourd'hui ce système qui régit l'approvisionnement du lait aux usines. Nous vous ferons grâce des subtilités de la convention de vente, peu pertinentes pour notre actuel propos.

La politique laitière nationale permet aussi le contrôle des importations de produits laitiers. Ceci assure aux producteurs qu'ils pourront continuer à produire le lait nécessaire à combler les besoins des Canadiens mais ces barrières tarifaires protègent aussi, du moins partiellement, les produits laitiers et les industriels de la concurrence étrangère. Des importations historiques de produits sont permises, particulièrement des importations de fromages. Des importations de produits ayant un contenu solide de moins de 50 % en produits laitiers sont aussi autorisées. Les mets préparés en sont un bon exemple.

La politique laitière nationale est une des politiques canadiennes les plus stables qui aient été au cours des quarante dernières années. Son corollaire québécois encadré par la Loi de la mise en marché des produits agricoles est aussi très stable. De nombreux conflits et litiges ont certes émaillé l'histoire des relations entre producteurs et transformateurs mais des solutions ont été trouvées ou des arbitrages sont venus résoudre les différends. Malgré ce cadre institutionnel, la structure de la transformation laitière a quand même beaucoup changé. Quelques facteurs méritent particulièrement notre attention pour les effets qu'ils ont eus et qu'ils pourront encore avoir sur les entreprises et la main-d'œuvre :

- a) La concurrence entre les entreprises canadiennes a certes été un des principaux aiguillons de restructuration. Même si la concurrence internationale est limitée, la présence au Canada d'un grand nombre d'entreprises de toute taille a été un des facteurs de dynamisation du secteur qui a amené un processus continu de concentration et de restructuration du secteur. Au Québec, trois entreprises dominent aujourd'hui la transformation laitière accaparant plus de 85 % des volumes laitiers et la majorité des emplois.
- b) Les modifications dans la consommation ont aussi fait ressortir la pertinence des choix stratégiques des entreprises. Certains produits ont connu une décroissance importante dans la faveur des consommateurs entraînant souvent dans leur sillage les usines et les entreprises qui les fabriquaient et qui n'ont pas su prendre le virage à temps. Ce phénomène n'est pas terminé mais il est plutôt une constante de tout secteur alimentaire à maturité.

- c) La fabrication de produits laitiers qui apparaît comme une industrie traditionnelle qui traite le lait entier pour en faire de bons produits d'antan, est aussi en mutation profonde. Un nombre de plus en plus grand de produits laitiers ne sont plus fabriqués à partir de lait entier ou de lait préalablement écrémé mais bien d'ingrédients que l'on mélange pour obtenir des produits de plus en plus sophistiqués dans leur goût, leur texture ou leur durée de conservation. La crème glacée est un bon exemple d'un produit aujourd'hui fabriqué d'ingrédients plutôt que de lait entier. Cette mutation implique un niveau technologique avancé et des équipes de recherche et développement qui dépassent largement le laitier d'antan. Pour certains produits comme la crème glacée, seuls quelques grands groupes mondiaux peuvent se maintenir en selle.

Il ressort de ces mutations, une industrie en changement qui a dû s'adapter continuellement et qui continuera à le faire au cours des prochaines années. Si le contexte institutionnel a été très stable au cours des dernières décennies, les négociations actuelles dans le cadre de l'OMC laissent présager des changements qui pourraient être drastiques. Selon l'ouverture des marchés qui sera consentie par le Canada, plusieurs conséquences pourraient apparaître. La première est certainement une concurrence plus vive avec les entreprises de l'extérieur du Canada qui pourraient y exporter plus de produits. Dans un régime plus compétitif, les entreprises québécoises réussiraient-elles à conserver leur part de marché et de là, les emplois qui y sont attachés?

Une façon de parer à la baisse des tarifs protecteurs, qui risquerait de faire entrer massivement des produits laitiers au Canada, est de réduire le prix du lait. Si les producteurs optaient pour cette solution, le prix de la matière première baisserait certes pour les industriels. Il faut toutefois se demander, en contrepartie, si les producteurs voudraient maintenir la quantité produite. Comme on le voit, des changements majeurs peuvent intervenir dans le cadre de ces négociations. Toutes les spéculations sont actuellement permises; la réponse arrivera dans quelques mois. Il demeure toutefois certain que le Canada négociera des délais d'application pour minimiser les effets négatifs d'un éventuel accord. La pérennité des usines et de là, des emplois en dépend.

3. ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Parmi les facteurs influençant les problématiques liées à la main-d'œuvre, la situation générale du marché du travail en est une d'importance de même que les caractéristiques des travailleurs, notamment le sexe, l'âge et le statut des emplois. Le chapitre suivant dresse le profil régional du marché du travail québécois.

3.1 MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

Le nombre total de travailleurs disponibles dans une région donnée, le nombre d'emplois et le taux de chômage peuvent avoir une incidence sur les difficultés des entreprises à recruter ou à retenir les employés. Le Tableau 3.1 donne les trois indicateurs² principaux du marché du travail, soit la population active, le nombre d'emplois et le nombre de chômeurs dans les régions du Québec pour l'année 2004.

² **Population active** : Personnes de 15 ans et plus en emploi ou en chômage, **Emploi** : Personnes de 15 ans et plus qui ont un travail, **Chômage** : Personnes de 15 ans et plus disponibles pour travailler mais sans emploi. (Source : Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, 2005)

Tableau 3.1
Comparaisons interrégionales de la population active, de l'emploi et du chômage,
Québec, 2004

	Population active			Emploi			Chômage		
	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	41 300	-3,7	5,9	33 400	-5,1	8,4	7 900	2,6	-3,7
Bas-Saint-Laurent	103 400	7,3	10,0	93 400	7,5	15,2	10 100	6,3	-21,1
Québec	352 600	-0,3	14,7	332 000	1,2	23,1	20 600	-19,2	-45,4
Chaudière-Appalaches	220 400	1,8	15,6	206 200	1,5	16,8	14 200	5,2	1,4
Estrie	155 800	-1,5	13,0	143 600	-1,6	16,3	12 200	0,0	-15,3
Centre-du-Québec	119 400	2,3	10,6	109 200	2,5	10,0	10 200	0,0	17,2
Montréal	742 600	1,0	12,9	689 600	1,5	16,0	53 000	-4,5	-16,8
Montréal	1 011 800	0,0	14,8	908 800	1,5	19,5	102 900	-11,4	-14,7
Laval	196 200	0,8	8,5	179 800	0,8	11,1	16 400	0,6	-13,7
Lanaudière	222 500	0,9	24,6	205 500	2,3	29,1	17 100	-13,2	-11,4
Laurentides	275 700	6,0	28,7	256 900	6,7	35,9	18 800	-3,1	-25,4
Outaouais	184 400	1,3	15,5	170 400	1,4	20,1	14 000	0,7	-20,9
Abitibi-Témiscamingue	73 300	1,2	0,3	65 600	0,9	1,7	7 700	4,1	-10,5
Mauricie	126 100	-2,6	5,0	112 500	-3,1	6,7	13 600	1,5	-7,5
Saguenay—Lac-Saint-Jean	137 900	0,9	7,5	121 300	0,7	10,9	16 500	1,2	-12,7
Côte-Nord et Nord-du-Québec	61 100	6,3	-0,7	53 600	4,7	0,8	7 400	17,5	-11,9
Ensemble du Québec	4 024 500	1,0	13,9	3 681 900	1,7	18,0	342 600	-5,6	-16,9

Source : Statistique Canada, Tableau 282-0054.

Pour l'ensemble du Québec, la population active et l'emploi ont augmenté de 1,0 % et 1,7 % respectivement au cours de l'année 2003-2004. En conséquence, le nombre de chômeurs a quant à lui diminué de 5,6 %. L'augmentation plus importante du nombre d'emplois que de la population active a contribué à la baisse du nombre de chômeurs. Cette situation n'est toutefois pas représentative de ce qui se passe dans chacune des régions du Québec. Alors que le nombre d'emplois augmente plus vite que la population active dans cinq régions (Québec, Montérégie, Montréal, Lanaudière et Laurentides) ayant pour effet une baisse du nombre de chômeurs, d'autres régions affichent la tendance inverse. Ainsi, la Gaspésie—Îles de la Madeleine et la Mauricie ont vu leur population active diminuer et le nombre d'emplois baisser encore plus, ce qui a eu comme conséquence l'augmentation du nombre de chômeurs sur leur territoire.

Les taux³ d'activité, d'emploi et de chômage offrent un portrait du marché du travail présenté sous un autre angle. Le Tableau 3.2 présente ces trois taux pour toutes les régions du Québec.

³ **Taux d'activité** : Population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus, **Taux d'emploi** : Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus, **Taux de chômage** : Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.
 (Source : Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, 2005-b)

Tableau 3.2
Comparaisons interrégionales des taux d'activité, d'emploi et de chômage,
Québec, 2004

	Taux d'activité (%)			Taux d'emploi (%)			Taux de chômage (%)		
	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04	2004	% Δ 03/04	% Δ 95/04
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	51,9	-3,9	12,8	41,9	-5,4	15,4	19,2	6,7	-9,4
Bas-Saint-Laurent	62,3	7,0	9,5	56,3	7,4	14,7	9,9	0,0	-27,7
Québec	64,3	-1,2	8,2	60,5	0,2	16,1	5,9	-18,1	-52,0
Chaudière-Appalaches	68,8	1,0	7,8	64,4	0,8	9,0	6,4	1,6	-13,5
Estrie	64,5	-2,6	2,9	59,4	-2,8	5,9	7,8	1,3	-25,7
Centre-du-Québec	66,3	1,7	2,5	60,6	1,8	1,8	8,5	-2,3	4,9
Montréal	68,9	-0,3	3,8	64,0	0,2	6,7	7,1	-6,6	-26,8
Montréal	65,0	-0,6	8,7	58,4	0,9	13,2	10,2	-11,3	-25,5
Laval	66,5	-0,7	-2,8	61,0	-0,7	-0,3	8,4	0,0	-20,0
Lanaudière	68,0	-1,0	9,0	62,8	0,3	12,9	7,7	-14,4	-28,7
Laurentides	69,5	3,3	7,6	64,8	4,0	13,7	6,8	-9,3	-42,4
Outaouais	67,7	-0,9	1,8	62,6	-0,8	5,9	7,6	0,0	-31,5
Abitibi-Témiscamingue	64,1	1,7	3,6	57,3	1,2	4,9	10,5	2,9	-11,0
Mauricie	59,0	-3,0	3,9	52,7	-3,3	5,6	10,8	4,9	-12,2
Saguenay—Lac-Saint-Jean	61,3	1,2	7,4	54,0	1,3	10,9	12,0	0,8	-18,9
Côte-Nord et Nord-du-Québec	66,9	6,9	5,4	58,8	5,6	7,1	12,0	10,1	-12,4
Ensemble du Québec	65,9	0,0	6,1	60,3	0,7	10,0	8,5	-6,6	-27,4

Source : Statistique Canada, Tableau 282-0054.

Le taux d'activité donne le nombre de personnes en mesure de travailler par rapport à la population totale. Pour l'ensemble du Québec en 2004, c'est donc 65,9 % de la population totale qui travaille ou qui est en chômage mais qui est considéré comme apte au travail. C'est la région de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine qui affiche le plus faible taux d'activité à 51,9 %, en baisse de 3,9 % depuis l'an dernier. La Mauricie (59,0 %) figure aussi parmi les régions dont le taux d'activité est sous la barre des 60,0 %, également en baisse de 3,0 % par rapport à l'année 2003. Le taux d'emploi pour l'ensemble du Québec se situe à 60,3 % en 2004, en hausse de 0,7 % par rapport à l'année précédente. C'est une augmentation de 10,0 % par rapport à 1995. Quelques régions présentent un taux d'emploi en baisse par rapport à 2003. C'est le cas de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, de l'Estrie, de Laval, de l'Outaouais et de la Mauricie. La région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine est la seule dont le taux d'emploi est sous la barre des 50,0 % (41,9 %). Quant au taux de chômage, il est de 8,5 % pour l'ensemble du Québec en 2004, en baisse de 6,6 % depuis 2003 et de 27,4 % par rapport à 1995. Les régions plus éloignées comme la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine et la Côte-Nord et le Nord-du-Québec ont des taux de chômage non seulement élevés mais en hausse par rapport à 2003. Dans une moindre mesure, l'Abitibi-Témiscamingue, la Mauricie et le Saguenay—Lac-Saint-Jean présentent aussi des taux de chômage élevés et en légère hausse.

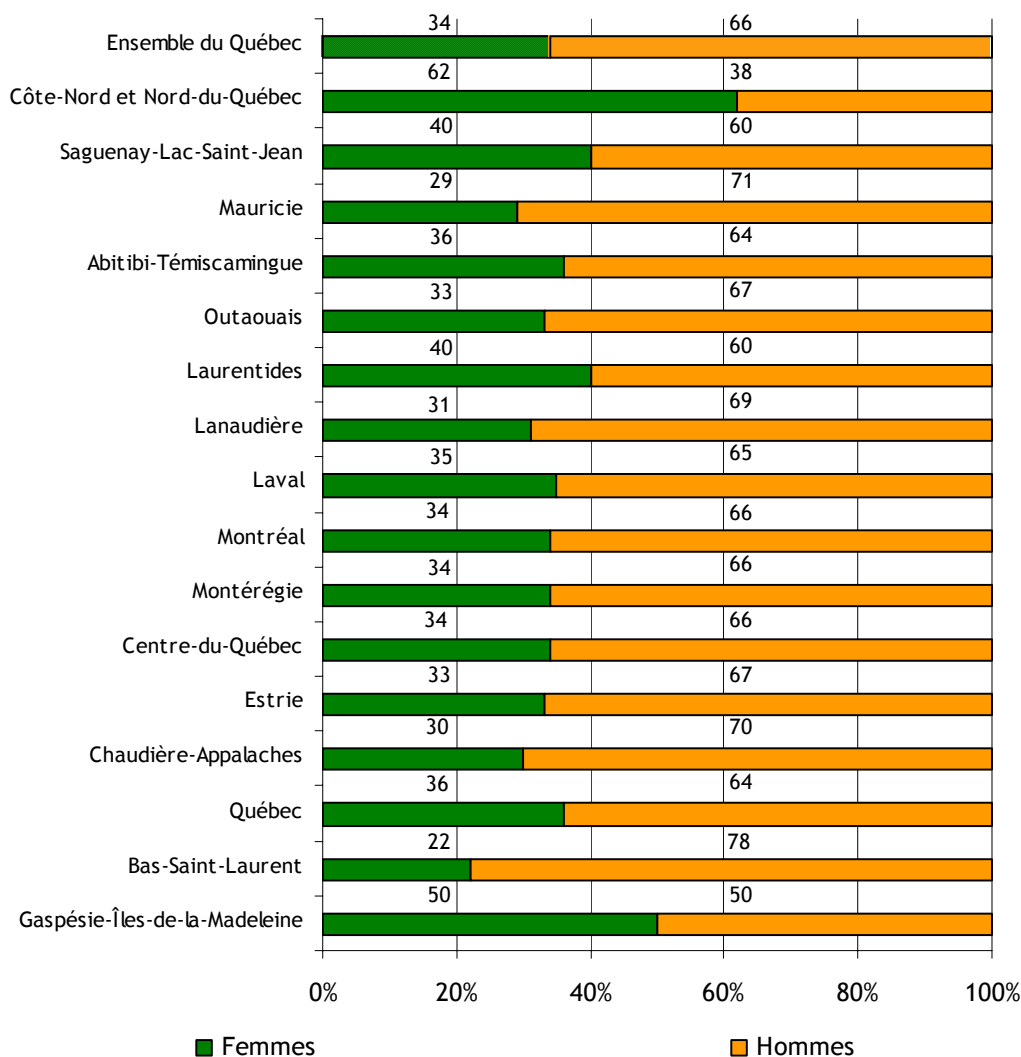
3.2 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Certaines caractéristiques de la population active et des emplois disponibles peuvent avoir des effets sur les problématiques régionales de main-d'œuvre. Parmi les plus importantes, notons le sexe des travailleurs, leur âge et le statut des emplois disponibles.

3.2.1 RÉPARTITION SELON LE SEXE

La répartition des employés de la transformation alimentaire selon le sexe est relativement semblable d'une région à une autre. La Figure 3.1 présente les données par région. Le nombre d'hommes est presque toujours plus élevé que celui des femmes, à l'exception de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, où la proportion d'hommes et de femmes travaillant dans la transformation alimentaire est égale et la région de la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, où la proportion de femmes dépasse celle des hommes (62 % versus 38 %). Pour les autres régions, la part de travailleurs masculins varie entre 60 % et 78 % alors qu'elle s'inscrit entre 22 % et 40 % pour les employées de sexe féminin.

Figure 3.1
Répartition régionale des personnes en emploi selon le sexe,
dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac,
Québec, 2004

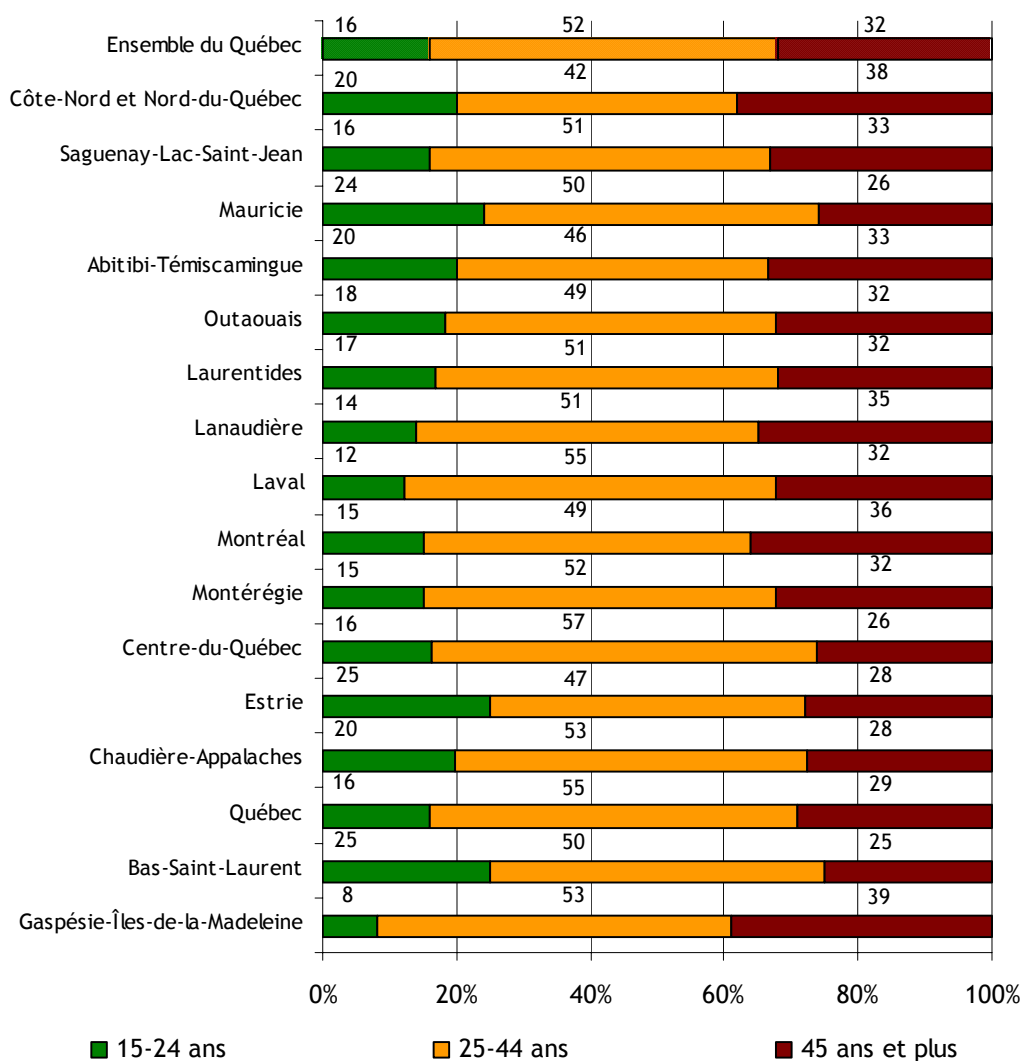


Source : Emploi-Québec, IMT, 2005.

3.2.2 RÉPARTITION SELON L'ÂGE

La transformation alimentaire est un secteur où la majorité des travailleurs sont âgés entre 25 et 44 ans. Pour l'ensemble du Québec, ce sont 16 % des travailleurs de la transformation alimentaire qui sont âgés entre 15 et 24 ans, 52 % qui ont entre 25 et 44 ans et 32 % qui ont 45 ans ou plus. Certaines régions se démarquent de la moyenne provinciale quant au nombre de travailleurs âgés entre 15 et 24 ans : la Mauricie (24 %), l'Estrie (25 %) et le Bas-Saint-Laurent (25 %). À l'inverse, d'autres régions sont caractérisées par une population de travailleurs plus âgés : la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (38 %) ainsi que la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (39 %).

Figure 3.2
Répartition régionale des personnes en emploi selon le groupe d'âge,
dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac,
Québec, 2004

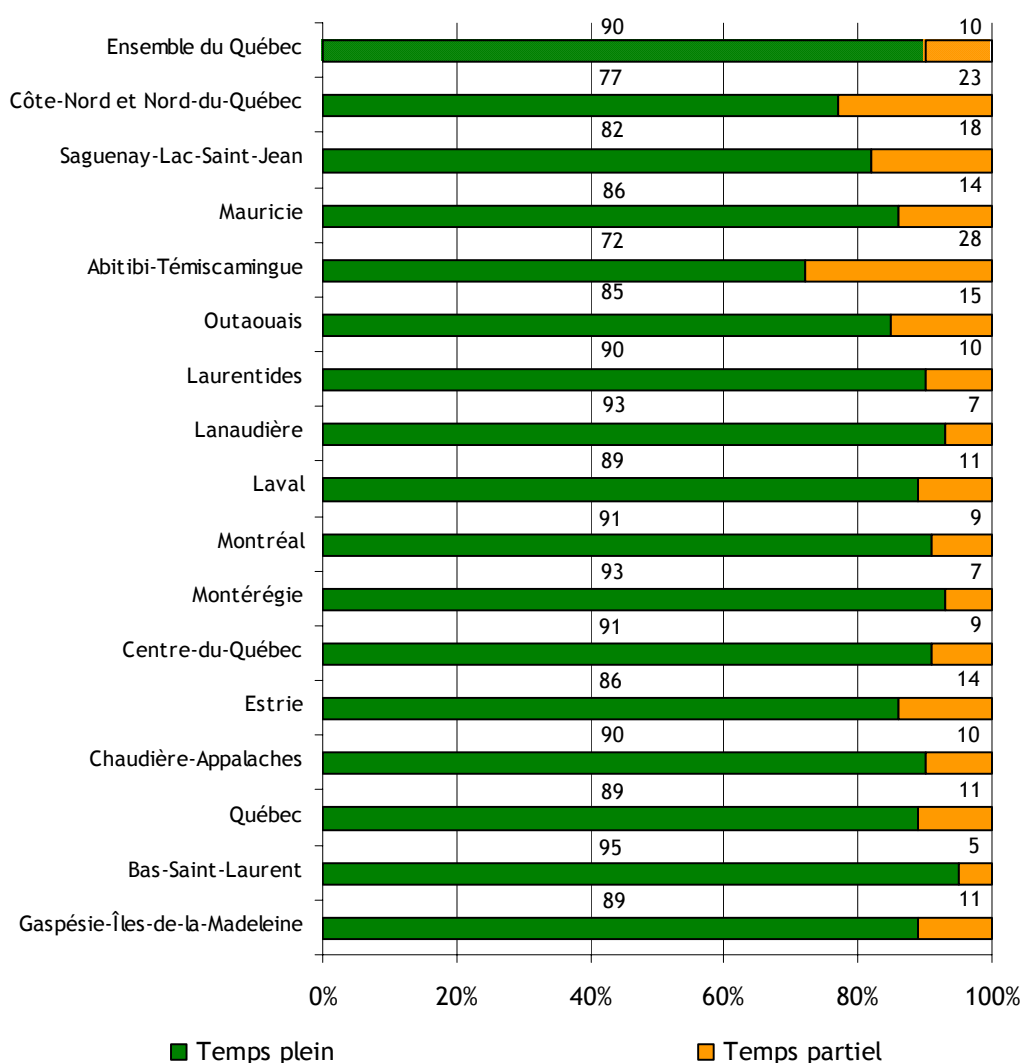


Source : Emploi-Québec, IMT, 2005.

3.2.3 RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

Plus de 90 % des emplois dans la transformation alimentaire pour l'ensemble du Québec sont à temps plein. Quelques régions se distinguent cependant des autres par une proportion plus importante de travail à temps partiel : la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (23 %) de même que le Saguenay–Lac-Saint-Jean (18 %) et l'Abitibi-Témiscamingue (28 %) et dans une moindre mesure, la Mauricie (14 %), l'Outaouais (15 %) et l'Estrie (14 %).

Figure 3.3
Répartition régionale des personnes en emploi selon le statut d'emploi,
dans le secteur de la transformation des aliments, des boissons et du tabac,
Québec, 2004



Source : Emploi-Québec, IMT, 2005.

4. PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DE LA FABRICATION DES PRODUITS LAITIERS

Les problématiques liées à la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation laitière varient selon certains facteurs. D'une part, la différence qui existe dans la taille des établissements répartis sur le territoire québécois joue un rôle prédominant quant à la nature des problèmes de main-d'œuvre. D'autre part, la vocation même de l'usine, c'est-à-dire qu'elle soit de pasteurisation ou de transformation secondaire, peut avoir des effets sur les difficultés attribuables à la gestion des ressources humaines. D'autres éléments tels que la situation géographique, à laquelle sont étroitement liés le taux de chômage et les coûts de transport, peuvent influencer la question de la disponibilité des travailleurs. Le chapitre suivant dresse tout d'abord le portrait général de la main-d'œuvre dans le secteur de la transformation laitière pour ensuite s'attarder plus spécifiquement aux difficultés et facteurs de réussite qui ont une influence déterminante sur tout ce qui entoure la gestion des ressources humaines.

4.1 NOMBRE D'EMPLOIS ET RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Le secteur québécois de la fabrication des produits laitiers est le troisième en importance dans la transformation alimentaire quant au nombre d'employés. Parmi ceux qui œuvrent dans les usines de transformation laitière, il y a les travailleurs à la production et les employés non manufacturiers. Au total, ce sont 6766 personnes qui travaillaient dans l'ensemble des usines québécoises de transformation laitière en 2003, ce qui représente une baisse de 6 % depuis 2000. Les Tableau 4.1 et Tableau 4.2 montrent l'évolution du nombre d'employés à la production et non manufacturiers pour les différents sous-secteurs de la transformation des produits laitiers.

Tableau 4.1
Évolution du nombre de travailleurs à la production dans le secteur
de la fabrication de produits laitiers,
Québec, 1998 à 2003¹

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	% de var. 00-03
Fabrication de produits laitiers (3115)	4 863	x²	5 648	5 094	5 072	5 104	-9,6
Fabrication de produits laitiers, sauf congelés (31151)	4 697	4 616	5 524	5 001	4 996	5 019	-9,1
<i>Fabrication du lait de consommation (311511)</i>	1 308	1 199	1 553	1 310	1 583	1 560	0,5
<i>Fabrication de beurre, de fromage et de produits laitiers secs et concentrés (311515)</i>	3 389	3 417	3 971	3 691	3 413	3 459	-12,9
Fabrication de crème glacée et de desserts congelés (31152)	166	x	124	93	76	85	-31,5

Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite.

Note 2 : x = données confidentielles.

Source : Enquête annuelle des manufactures, Statistique Canada, Tableau 301-0003.

Tableau 4.2
Évolution du nombre d'employés non manufacturiers dans le secteur
de la fabrication de produits laitiers,
Québec, 1998 à 2003¹

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	% de var. 00-03
Fabrication de produits laitiers (3115)	2 864	x²	1 542	1 559	1 824	1 662	7,8
Fabrication de produits laitiers, sauf congelés (31151)	2 828	2 757	1 530	1 547	1 792	1 634	6,8
<i>Fabrication du lait de consommation (311511)</i>	1 286	1 288	898	846	1 158	896	-0,2
<i>Fabrication de beurre, de fromage et de produits laitiers secs et concentrés (311515)</i>	1 542	1 469	632	701	634	738	16,8
Fabrication de crème glacée et de desserts congelés (31152)	36	x	12	12	32	28	133,3

Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite.

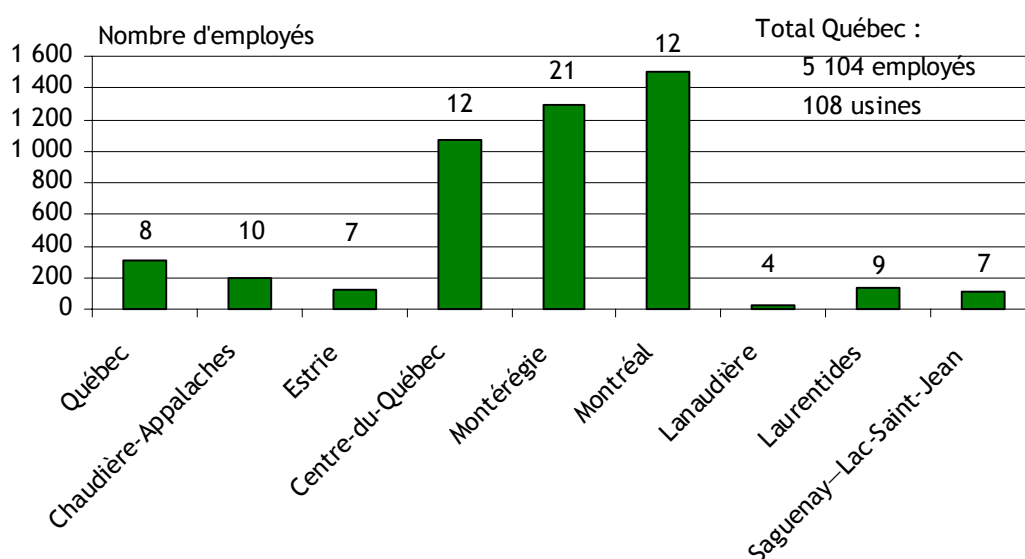
Note 2 : x = données confidentielles.

Source : Enquête annuelle des manufactures, Statistique Canada, Tableau 301-0003.

Au niveau du personnel de production, la baisse du nombre d'employés s'est surtout faite au niveau des installations de fabrication de crème glacée et de desserts congelés. Étonnamment, pour ce même sous-secteur, le nombre d'employés non manufacturiers a plus que doublé entre 2000 et 2003. Le nombre d'employés à la production a également diminué pour le sous-secteur de la fabrication de beurre, de fromage et de produits laitiers secs et concentrés alors qu'il est demeuré stable dans les usines de lait de consommation.

La répartition géographique des emplois du secteur de la transformation laitière n'est pas uniforme. Alors que certaines régions accueillent un grand nombre de travailleurs (Centre-du-Québec, Montérégie, Montréal), d'autres en comptent beaucoup moins (Estrie, Lanaudière, Saguenay–Lac-Saint-Jean). De plus, le nombre d'usines présentes sur un territoire n'est pas nécessairement représentatif du nombre d'emplois créés. Certaines régions emploient en moyenne beaucoup plus de travailleurs par usine. L'exemple le plus évident est la comparaison entre la région de la Montérégie (1289 employés dans 21 usines en 2003) et celle de Montréal (1504 employés dans 12 usines en 2003). La Figure 4.1 montre le nombre d'emplois de même que le nombre d'usines par région.

Figure 4.1
Nombre d'employés à la production et nombre d'usines de fabrication
de produits laitiers par région,
Québec, 2003¹



Note 1 : Les régions manquantes sont celles pour lesquelles les données sur le nombre d'employés à la production sont non disponibles pour cause de confidentialité.

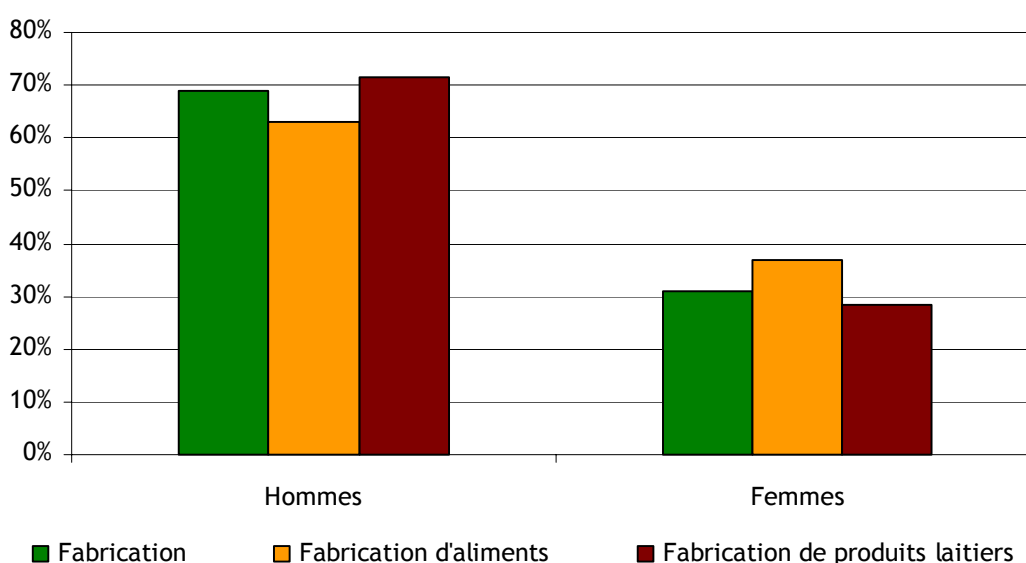
Source : Institut de la statistique du Québec, 2005.

4.2 CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

Afin d'avoir une première idée générale des caractéristiques des employés du secteur de la fabrication des produits laitiers, les Figure 4.2, Figure 4.3 et Figure 4.4 montrent la répartition des employés selon leur sexe, leur âge ainsi que leur plus haut niveau de scolarité atteint, en comparaison avec le grand secteur de la fabrication ainsi que celui de la fabrication des aliments.

La proportion d'hommes (72 %) dans le secteur de la fabrication des produits laitiers est plus grande que celle de femmes (28 %). Cette particularité n'est pas différente de ce qui est observé dans le secteur de la fabrication d'aliments et celui de la fabrication, tous secteurs confondus. Cependant, la fabrication laitière présente un pourcentage légèrement plus élevé d'hommes que les deux autres secteurs. La Figure 4.2 montre la distribution des hommes et des femmes pour les trois secteurs.

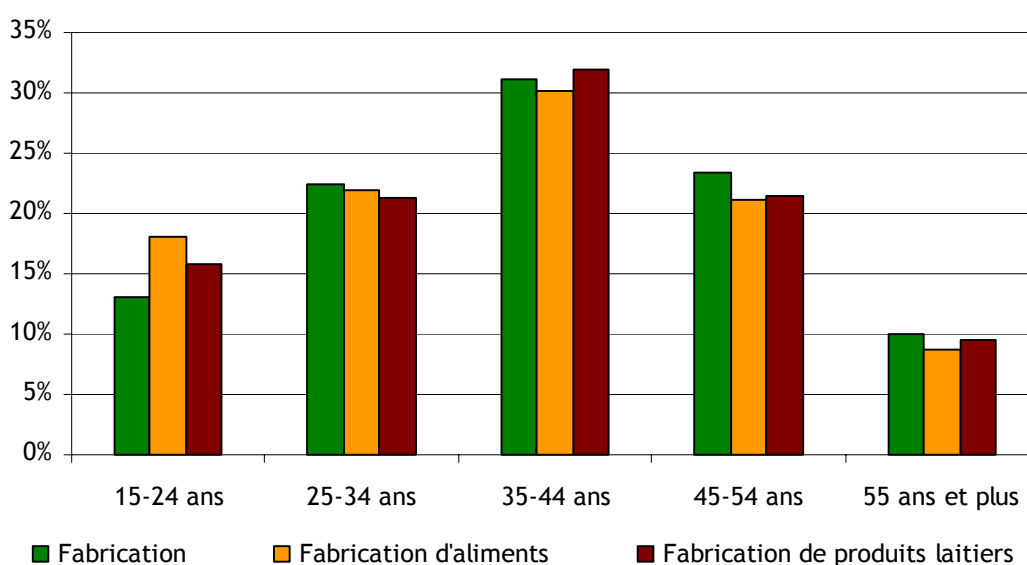
Figure 4.2
Répartition de la population active du secteur de la fabrication, de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers selon le sexe, Québec, 2001



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

La répartition des employés de la fabrication des produits laitiers selon leur groupe d'âge suit également celle du secteur de la fabrication des aliments et de la fabrication générale. En effet, pour la fabrication laitière, le groupe d'âge le plus important quant au nombre d'employés est celui des 35 à 44 ans qui représente 32 % des employés, suivi par les 45 à 54 ans pour 22 % des employés et les 25 à 34 ans qui comptent pour 21 % des travailleurs. Ces groupes sont suivis par les 15 à 24 ans (16 %) et les 55 ans et plus (10 %). La Figure 4.3 présente ces données.

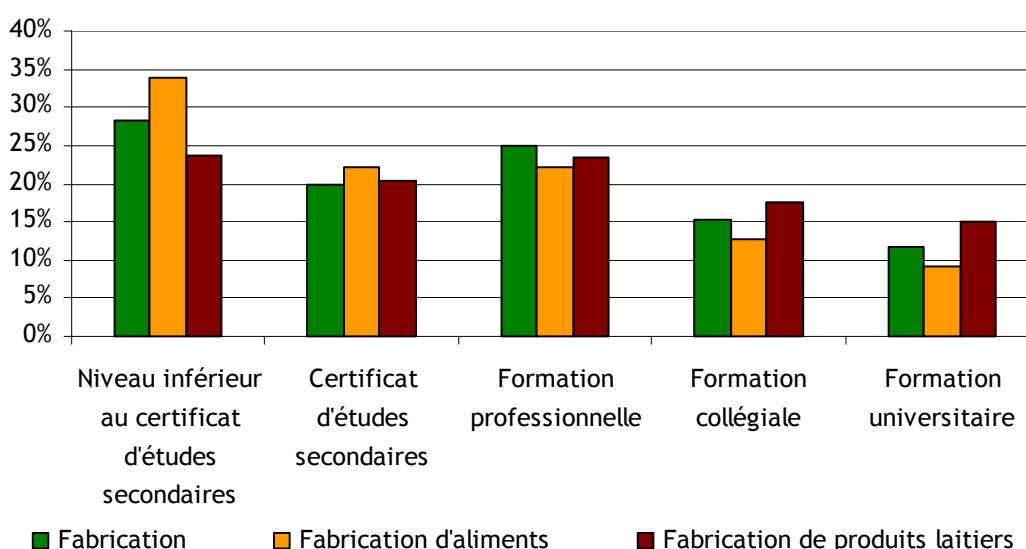
Figure 4.3
Répartition de la population active du secteur de la fabrication, de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers selon l'âge, Québec, 2001



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

Dans l'optique d'analyser la problématique de la main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication des produits laitiers, il est intéressant de se pencher sur le niveau de scolarité atteint par les employés. Pour le secteur de la fabrication des produits laitiers, ce sont près du quart (24 %) des employés qui n'ont pas obtenu de certificat d'études secondaires. Un employé sur cinq (20 %) a toutefois obtenu son diplôme d'études secondaires, 23 % ont terminé une formation professionnelle et le tiers des travailleurs du secteur ont suivi un cours de niveau collégial (18 %) ou universitaire (15 %). La comparaison de ces chiffres avec ceux du secteur de la fabrication des aliments et de la fabrication, tous secteurs confondus, permet d'avancer que les travailleurs du secteur de la fabrication des produits laitiers sont plus scolarisés, ce que démontre la Figure 4.4.

Figure 4.4
Répartition de la population active du secteur de la fabrication,
de la fabrication d'aliments et de la fabrication de produits laitiers
selon le plus haut niveau de scolarité atteint,
Québec, 2001



Source : Statistique Canada, Recensement 2001.

4.3 TYPES D'EMPLOIS

Les types d'emplois retrouvés dans l'industrie de la transformation laitière sont classés sous la rubrique *Transformation, fabrication et service d'utilité publique* du Code national des professions. La section suivante présente les professions en question, les définit, donne les conditions d'accès à ces professions et les perspectives professionnelles régionales.

4.3.1 DÉFINITIONS

Selon la *classification nationale des professions* (CNP), quatre professions peuvent être liées à la transformation des produits laitiers. Elles sont :

- CNP 9213 Surveillants dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac;
- CNP 9461 Opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons;
- CNP 9465 Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments et des boissons;
- CNP 9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac.

Les principales fonctions pour ces professions sont :

Surveillants dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9213)

« Surveiller et coordonner les activités des ouvriers⁴ chargés de la transformation, de l'emballage, de l'échantillonnage et du triage des aliments; instaurer des méthodes permettant d'atteindre les objectifs de production et coordonner les activités avec celles des autres services; résoudre les problèmes reliés au travail et recommander des mesures pour améliorer la productivité et assurer la qualité des produits; préparer les commandes de matériel et de fournitures; assurer la formation des travailleurs quant à leurs tâches, aux normes de sécurité et aux politiques de la compagnie; recommander des mesures concernant l'embauche et les promotions; rédiger les rapports de production et d'autres rapports »;

Opérateurs de machines de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9461)

« Faire fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels par le biais de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou autres pour broyer, extraire, mélanger, cuire ou transformer de quelque autre manière les produits d'alimentation, et ensacher, mettre en boîte ou emballer, selon des procédés divers, les produits d'alimentation, surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites et faire des réglages pour modifier des variables comme le temps de cuisson, l'apport d'ingrédients, les débits et les températures, remplir un registre de production et y inscrire d'autres données »;

Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9465)

« Échantillonner des produits à diverses étapes de la transformation; examiner les matières premières ou les produits finis par la vue, le toucher, le goûter et l'odorat ou peser les

⁴ Dans la transformation alimentaire, on fait plus souvent référence au terme « manœuvre » pour désigner les ouvriers.

produits pour assurer la conformité aux normes de l'entreprise; effectuer des tests courants reliés aux spécifications des produits telles la couleur, la teneur en alcool, la carbonatation, la teneur en eau, la température, la teneur en gras et l'emballage; trier ou classer les matières premières ou les produits finis; veiller à ce que les pratiques sanitaires soient conformes aux politiques et aux règlements; aviser les surveillants de toute lacune concernant les matières premières ou les produits finis »;

Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9617)

« Transporter, manuellement ou à l'aide d'équipements mécaniques, les matières premières, les produits finis et les matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt; mesurer et charger les ingrédients dans les trémies des mélangeurs et des broyeurs ou des camions-citernes; placer les boîtes aplaties dans des machines de formage de contenants; enlever les contenants remplis des tapis roulants et charger manuellement les marchandises dans des sacs, des boîtes ou autres contenants; nettoyer les aires de travail et l'équipement; vérifier les produits et les emballages pour y déceler tout défaut élémentaire relatif à la qualité des produits; aider les opérateurs de machines et de contrôle des procédés dans l'exercice de leurs fonctions » (RHDCC, 2005-a).

4.3.2 CONDITIONS D'ACCÈS À LA PROFESSION

Chacune de ces professions exige une formation minimale qualifiée de conditions d'accès à la profession. Celles-ci sont présentées au Tableau 4.3, selon le code CNP des professions.

Tableau 4.3
Conditions d'accès à la profession

	Est exigée	Peut être exigée	Est habituellement exigée
CNP 9213	Plusieurs années d'expérience dans l'industrie de la transformation des aliments	Formation postsecondaire en microbiologie ou chimie, D.E.C. en Technologie de la transformation des aliments, Baccalauréat en Sciences et Technologie des aliments	D.E.S. ¹
CNP 9461	Formation offerte en cours d'emploi	D.E.S.; expérience en tant que manœuvre dans la transformation des aliments	
CNP 9465	Formation offerte en cours d'emploi	D.E.S.; expérience en tant que manœuvre ou opérateur de machine dans l'industrie de la transformation des aliments, D.E.C. en Technologie de la transformation des aliments, D.E.C. en Diététique	
CNP 9617		Quelques années d'études secondaires	

Note 1 : Diplôme d'études secondaires.

Source : RHDCC, 2005-a.

Bien que ces formations minimales soient définies comme les conditions d'accès à la profession, les perspectives d'emploi ne sont pas toujours favorables et les travailleurs qualifiés ne sont pas nécessairement en mesure de se placer. En effet, certaines régions présentent des perspectives d'emploi plutôt minces, indépendamment du fait que les travailleurs soient ou non détenteurs de la formation minimale pour l'accès à cette profession.

4.3.3 PERSPECTIVES D'EMPLOI

Pour chacune de ces professions, *Emploi-Québec* publie des informations régionales sur les perspectives professionnelles pour 2004-2008. Le Tableau 4.4 présente les perspectives professionnelles régionales pour les quatre professions liées à la transformation alimentaire.

Tableau 4.4
Perspectives professionnelles¹ régionales pour les professions liées à la
transformation alimentaire, 2004-2008

	CNP 9213	CNP 9461	CNP 9465	CNP 9617
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	n.d. ²	n.d.	n.d.	n.d.
Bas-Saint-Laurent	Favorables	Favorables	n.d.	Favorables
Québec	Favorables	Favorables	Acceptables	Restreintes
Chaudière-Appalaches	Acceptables	Très favorables	Acceptables	Acceptables
Estrie	Favorables	Très favorables	n.d.	Acceptables
Centre-du-Québec	Favorables	Favorables	n.d.	Acceptables
Montérégie	Favorables	Favorables	Favorables	Acceptables
Montréal	Favorables	Favorables	n.d.	Restreintes
Laval	Favorables	Très favorables	Favorables	Restreintes
Lanaudière	Favorables	Favorables	n.d.	Restreintes
Laurentides	Favorables	Favorables	n.d.	Très restreintes
Outaouais	Acceptables	Acceptables	n.d.	Acceptables
Abitibi-Témiscamingue	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mauricie	Acceptables	Acceptables	n.d.	Restreintes
Saguenay—Lac-Saint-Jean	Acceptables	Acceptables	n.d.	Restreintes
Côte-Nord et Nord-du-Québec	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ensemble du Québec	Favorables	Très favorables	Favorables	Restreintes

Note 1 : En ordre décroissant les perspectives d'emploi sont : Très favorables, Favorables, Acceptables, Restreintes, Très restreintes.

Note 2 : Non publié.

Source : Emploi-Québec, IMT, 2005.

Les perspectives professionnelles sont, pour l'ensemble des régions pour lesquelles les données sont disponibles, très favorables, favorables ou acceptables pour les surveillants (9213), les opérateurs de machines industrielles (9461) et les échantillonneurs et trieurs (9465). En ce qui concerne les manœuvres, les perspectives professionnelles sont moins favorables. Pour près de la moitié des régions pour lesquelles les données sont disponibles, les perspectives d'emploi des manœuvres sont qualifiées de restreintes et pour les Laurentides, elles sont dites très restreintes.

Ces perspectives d'emploi sont générales et déterminées pour l'ensemble du secteur de la transformation alimentaire. La transformation laitière peut, selon les régions, présenter des perspectives plus ou moins favorables à celles de la transformation des aliments. De plus, certaines formations particulières peuvent améliorer les perspectives d'emploi pour les travailleurs de l'une ou l'autre de ces professions.

4.4 PROGRAMMES DE FORMATION OFFERTS

Dans le secteur de la transformation alimentaire, il y a plusieurs ordres de formation offerts : professionnelle, collégiale et universitaire. Chacun de ces ordres de formation permet aux employés potentiels du secteur d'acquérir des connaissances plus ou moins spécifiques à la transformation des produits laitiers. La section qui suit présente les programmes d'études et les cours qui s'offrent en lien avec le secteur de la transformation laitière.

4.4.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle peut conduire à l'obtention d'une Attestation de formation professionnelle (AFP), d'une Attestation d'études professionnelles (AEP), d'un Diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une Attestation de spécialisation professionnelle (ASP).

Principalement, trois programmes d'études professionnelles pouvant mener au secteur de la transformation des produits laitiers sont offerts : Conduite de machines industrielles (DEP), Aide-fromager (AFP) et Manœuvre dans la transformation des aliments (AFP). Le programme d'études en Électromécanique de systèmes automatisés menant au DEP semble être également en demande dans le secteur de la transformation des produits laitiers. Le Tableau 4.5 montre le nombre d'inscriptions et de diplômés pour ces quatre programmes d'études.

Tableau 4.5
Évolution des inscriptions et des diplômés dans quatre programmes d'études
professionnelles liés à la fabrication de produits laitiers,
Québec, 1999-2000 à 2003-2004

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Nombre d'inscriptions					
Manœuvre en transformation des aliments	1	0	2	0	3
Aide-fromager	0	3	1	10	0
Conduite de machines industrielles	135	220	334	259	210
Électromécanique de systèmes automatisés	2 495	2 010	2 012	2 165	2 186
	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de diplômés					
Manœuvre en transformation des aliments	0	3	2	1	1
Aide-fromager	0	2	0	9	0
Conduite de machines industrielles	62	131	257	161	138
Électromécanique de systèmes automatisés	820	781	730	841	878

Note 1 : Non disponible.

Source : MAPAQ, 2005 et Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005.

Les formations d'aide-fromager et de manœuvre en transformation des aliments s'inscrivent dans le cadre de la formation aux métiers semi-spécialisés. Il s'agit d'une formule pédagogique dispensée sous forme d'alternance travail-études. Elle est constituée d'un volet de formation générale (français, anglais, mathématiques) (550 heures) et d'un volet de formation pratique offert par l'entreprise (350 heures).

En ce qui concerne les DEP Conduite de machines industrielles et Électromécanique de systèmes automatisés, le Tableau 4.6 résume les principaux renseignements relatifs à ces formations. Les données du modèle d'adéquation formation-emploi du MELS estiment que le programme de DEP Électromécanique de systèmes automatisés est en équilibre et donc que le nombre d'inscrits comble les besoins du marché. En ce qui concerne le DEP Conduite de machines industrielles, le programme est considéré comme en développement important ce qui signifie que le nombre d'inscrits devra être quadruplé pour répondre aux besoins du marché.

Tableau 4.6
Principales informations relatives aux DEP Conduite de machines industrielles et Électromécanique de systèmes automatisés

Titre du cours	Nombre d'unités	Durée	Régions offrant le cours ¹
DEP Conduite de machines industrielles	60	900 heures	02, 03, 04, 06, 12, 14, 15, 16
DEP Électromécanique de systèmes automatisés	120	1 800 heures	Toutes les régions

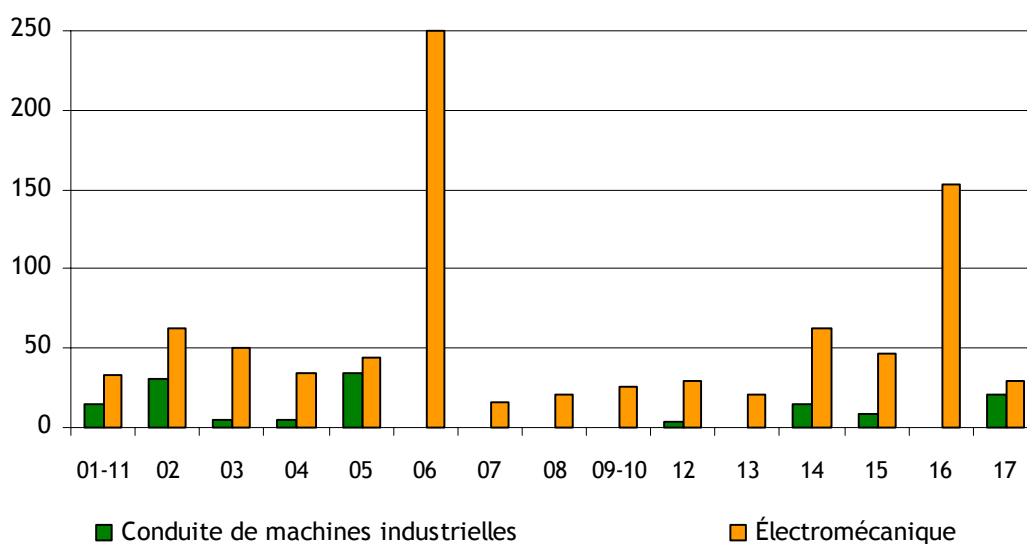
Note 1 : Voir la numérotation des régions en Annexe 6.

Source : Inforoute FTP, 2006.

S'il existe parfois des problématiques régionales de recrutement de la main-d'œuvre pour certains métiers, l'analyse de la répartition régionale des diplômés peut aider à y voir clair. En ce qui concerne les DEP Conduite de machines industrielles et en Électromécanique de systèmes automatisés, la répartition régionale des diplômés est inégale et peut certainement avoir un effet sur le niveau de difficulté de recrutement des entreprises. La Figure 4.5 montre que le nombre de diplômés est beaucoup plus élevé dans certaines régions notamment Montréal et la Montérégie en Électromécanique et le Saguenay—Lac-St-Jean et l'Estrie en Conduite de machines industrielles. Alors que toutes les régions forment des diplômés en Électromécanique, six régions sur 17 ne forment aucun finissant en Conduite de machines industrielles. Les données qui suivent proviennent de l'enquête relance en formation professionnelle au secondaire ou au collégial menée annuellement à travers le Québec par le MELS. Cette enquête a pour objet de faire connaître la situation des personnes diplômées de la formation professionnelle du secondaire, environ neuf mois après l'obtention de leur diplôme. Les données du MELS sur la situation des personnes diplômées de ces deux programmes indiquent que dans la grande majorité des cas, plus de la moitié des gens enquêtés qui sont en emploi salarié en rapport avec leur formation travaillent dans la région de leur diplomation. Cette même enquête indique également qu'en 2003, parmi les répondants diplômés du DEP Électromécanique de systèmes

automatisés, aucun ne travaillaient dans une entreprise dont l'activité principale était la fabrication de produits laitiers.

Figure 4.5
Répartition régionale¹ des diplômés du DEP Conduite de machines industrielles et Électromécanique de systèmes automatisés, Québec, 2003-2004



Note 1 : Voir la numérotation des régions en Annexe 6.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005.

4.4.2 FORMATION COLLÉGIALE

Plusieurs programmes d'études collégiales peuvent mener à des emplois dans le secteur de la transformation des produits laitiers : techniques de laboratoire (spécialisation Chimie analytique ou biotechnologies) et Techniques de diététique. Celui qui se démarque des autres de par sa spécificité au secteur de la fabrication alimentaire est certainement le programme de Technologie de la transformation des aliments, offert dans les cégeps et menant à l'obtention d'un Diplôme d'études collégiales (DEC). Les formations en électromécanique semblent également très recherchées dans le secteur de la transformation des produits laitiers. Ainsi, le DEC Technologie de maintenance industrielle ou le DEC Technologie de l'électronique industrielle peuvent être considérés comme menant à des emplois dans ce secteur. Le Tableau 4.7 présente l'évolution des inscriptions en première année et de la diplômation dans le programme de Technologie de la transformation des aliments.

Tableau 4.7
Évolution des inscriptions en première année et des diplômés à certains DEC,
Québec, 1999-2000 à 2003-2004

	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06
Nombre d'inscriptions						
Technologie de la transformation des aliments	55	52	71	69	87	64
Techniques de diététique	261	242	263	299	322	391
Technologie de l'électronique industrielle	1 005	1 051	928	849	797	737
Technologie de maintenance industrielle	161	150	134	122	118	104
	2000	2001	2002	2003	2004	
Nombre de diplômés						
Technologie de la transformation des aliments	49	29	50	33	23	
Techniques de diététique	153	166	133	134	133	
Technologie de l'électronique industrielle	593	625	570	525	520	
Technologie de maintenance industrielle	100	103	106	110	111	

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006.

Les inscriptions au DEC Technologie de la transformation des aliments sont en légère baisse depuis quatre ans alors que celles au DEC Techniques de diététique sont à la hausse. Pour les programmes de Technologie de l'électronique industrielle et de maintenance industrielle, les inscriptions sont à la baisse depuis cinq ans. Elles ont respectivement diminué de 27 % et de 35 % en six ans.

Le DEC Technologie de la transformation des aliments de niveau collégial est offert au Québec dans trois établissements d'enseignement : l'Institut de technologie agroalimentaire campus de Saint-Hyacinthe et campus de La Pocatière et le Cégep régional de Lanaudière à Joliette. La formation compte près de 2000 heures d'enseignement

spécialisé en transformation des aliments, dont un cours spécifiquement sur la transformation du lait en produits et co-produits laitiers (Inforoute FTP 2006). Les données du MELS sur la situation des personnes diplômées indiquent qu'en 2003, 35 % des répondants à l'enquête et diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments (7 sur 20) travaillaient dans le secteur de la fabrication des produits laitiers. Bien que le cours s'offre dans trois régions différentes, les données du Tableau 4.7 sur les diplômés ne comptent que des étudiants sortant de l'ITA campus de St-Hyacinthe. C'est seulement depuis 2002 que le DEC Technologie de la transformation des aliments se donne au campus de La Pocatière et au Cégep régional de Lanaudière et les données sur les premiers diplômés des autres institutions ne sont pas encore disponibles. Cependant, le Tableau 4.8 laisse présumer le nombre d'étudiants sortant dans les années à venir. Selon le modèle adéquation formation-emploi du MELS, la programme de DEC Technologie de transformation des aliments est en développement, c'est-à-dire qu'il faut prévoir une augmentation des effectifs des trois quarts afin de combler les prévisions des besoins de main-d'œuvre.

Tableau 4.8
Effectif scolaire (session d'automne) en Technologie de la transformation des aliments,
par région, Québec

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Lanaudière Cégep de Joliette	n.d. ¹	n.d.	12	26	37	43
Bas-St-Laurent ITA campus de La Pocatière	n.d.	n.d.	11	21	31	25
Montréal ITA campus de St-Hyacinthe	148	156	153	132	154	132

Note 1 : Données non disponibles. La formation ne se donnait pas à ces endroits à ces dates.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006.

En ce qui concerne les formations en électronique et maintenance industrielle, le Tableau 4.9 donne les principales informations concernant ces programmes. Ces programmes sont respectivement considérés en équilibre et en développement par le MELS. Ainsi, les inscriptions au DEC Technologie de l'électronique industrielle combleront les prévisions des besoins de main-d'œuvre alors que les inscriptions au DEC Technologie de la maintenance industrielle devraient être haussées des trois quarts. Aucun diplômé de ces deux programmes d'études ne travaillait dans le secteur de la fabrication des produits laitiers lors de l'enquête du MELS en 2003.

Tableau 4.9
Principales informations relatives aux DEC Technologie de l'électronique industrielle et Technologie de maintenance industrielle

Titre du cours	Nombre d'unités	Durée	Régions offrant le cours ¹
DEC Technologie de l'électronique industrielle	91 2/3	2 715 heures	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 16, 17
DEC Technologie de maintenance industrielle	89 2/3	2 055 heures	01, 04, 05, 06, 08, 09, 11, 12

Note 1 : Voir la numérotation des régions en Annexe 6.

Source : Inforoute FTP, 2006.

4.4.3 FORMATION UNIVERSITAIRE

Parmi les programmes offerts en formation universitaire, ceux de Sciences et technologie des aliments et de Génie alimentaire occupent une place importante. D'autres programmes universitaires peuvent aussi mener à une carrière en transformation des produits laitiers : Agronomie, Économie et gestion agroalimentaires, microbiologie. Le baccalauréat en Sciences et technologie des aliments se donne uniquement à l'Université Laval, qui offre également le baccalauréat en Génie alimentaire. L'Université McGill propose aussi un cours en sciences des aliments, le baccalauréat en *Food Science*. Le Tableau 4.10 montre l'évolution du nombre d'inscriptions et de diplômés au baccalauréat en Sciences et technologie des aliments et en Génie alimentaire à l'Université Laval.

Tableau 4.10
Évolution des inscriptions et des diplômés au baccalauréat en Sciences et technologie des aliments et en Génie alimentaire à l'Université Laval, Québec, 2001 à 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre d'inscriptions					
Sciences et technologie des aliments	36	27	51	52	64
Génie alimentaire	20	7	15	17	16
Nombre de diplômés					
Sciences et technologie des aliments	49	40	34	27	8
Génie alimentaire	12	10	10	12	11

Source : Registraire de l'Université Laval, 2006.

Le nombre d'inscrits en Sciences et technologie des aliments a augmenté depuis 2001 alors que le nombre de diplômés est à la baisse. Le cours s'étalant sur une période de 4 ans, le nombre de diplômés devrait augmenter d'ici quelques années. En Génie alimentaire, les inscriptions et le nombre de diplômés semblent s'être stabilisés depuis les trois dernières années.

4.4.4 FORMATION CONTINUE

À propos de la formation continue, le choix des activités de formation (cours, programme, séminaire, etc.) est varié. L'offre de formation est disponible aux trois ordres d'enseignement : secondaire, collégial et universitaire. Plusieurs activités de formation continue spécifiquement conçues pour les employés du secteur de la fabrication des produits laitiers sont offertes à l'ITA campus de St-Hyacinthe. Un seul programme mène à l'obtention d'une AEC Fabrication de produits laitiers. Le Tableau 4.11 montre le nombre d'inscriptions et de diplômés à l'AEC Fabrication de produits laitiers. Cinq cours, indépendants de l'AEC Fabrication des produits laitiers et directement reliés à la fabrication des produits laitiers sont également offerts à la pièce. Ils sont listés au Tableau 4.12.

Tableau 4.11
Évolution des inscriptions et des diplômés à l'AEC Fabrication des produits laitiers

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre d'inscriptions						
Fabrication des produits laitiers	20	21	13	24	21	14
Nombre de diplômés						
Fabrication des produits laitiers	10	16	15	n.d. ¹	20	n.d.

Note 1 : Non disponible.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006.

Tableau 4.12
Liste de cours disponibles à la pièce dans le secteur de la fabrication des produits laitiers offerts en formation continue à l'ITA campus de St-Hyacinthe

Titre	Durée
Pasteurisation des produits laitiers I	21 heures
Pasteurisation des produits laitiers II	14 heures
Jugement des odeurs du lait cru	7 heures
Collecte de lait à la ferme	28 heures
Contrôle de la fabrication artisanale de fromage ^{1, 2}	51 heures

Note 1 : Cours requis pour l'obtention d'un permis de fabrication.

Note 2 : Cours offert également au campus de La Pocatière.

Source : ITA campus de St-Hyacinthe, 2006.

Également, il existe toute une panoplie d'activités de formation qui peuvent être utiles aux employés du secteur de la transformation des produits laitiers, notamment aux propriétaires de PME. Elles vont de la technologie alimentaire à la gestion des ressources humaines, en passant par l'hygiène et la salubrité. Le Centre québécois d'inspection des aliments et de santé animale (CQIASA) rattaché au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries

et de l'Alimentation (MAPAQ) propose aux gestionnaires d'établissements alimentaires et aux manipulateurs d'aliments un programme de formation en hygiène et salubrité alimentaire. Ce programme d'études est offert partout sur le territoire québécois et est dispensé dans certaines commissions scolaires. La formation des formateurs qui sont accrédités par la MAPAQ relève de l'ITA campus de St-Hyacinthe. L'ITA campus de St-Hyacinthe offre aussi un choix de cours sur mesure aux entreprises laitières. Ces cours et les entreprises qui les ont suivis sont listés en Annexe 7.

Dans chacune des régions du Québec, les *Collectifs régionaux en formation agricole*, qui regroupent sur une base volontaire des partenaires concernés par la formation agricole (Emploi-Québec, MAPAQ, établissements d'enseignement, représentants du syndicalisme agricole, etc.) offrent une panoplie de formations liées à la transformation laitière. Le Tableau 4.13 présente ces formations par région.

Tableau 4.13
Activités de formation offertes en transformation des produits laitiers
par les collectifs régionaux en formation agricole, par région,
Québec, 2006

Région	Titre de la formation	Institution	Durée
Montréal–Laval– Laurentides	Transformation laitière (fromage)	Centre de formation agricole de Mirabel	60 heures
Abitibi-Témiscamingue– Nord-du-Québec	Fabrication de fromage fermier	CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue et Commission scolaire du Lac- Témiscamingue	42 heures
Saguenay–Lac-Saint- Jean-Côte-Nord	Transformation du lait (fromage fermier)	Maison d'enseignement Forgescom (Commission scolaire Lac-St-Jean)	36 heures
Bas-Saint-Laurent–Côte- du-Sud	Contrôle de la fabrication artisanale de fromage	ITA campus de La Pocatière	51 heures
Chaudière-Appalaches	Fabrication artisanale de fromage de chèvre	Centre de formation agricole de Saint-Anselme	18 heures
Lanaudière	Fabrication de fromage	Centre de formation professionnelle de l'Argile	75 heures
Lanaudière	Fabrication de produits laitiers	CÉGEP régional de Lanaudière à Joliette	12 heures
Montréal–Est	Contrôle de la fabrication artisanale du fromage	ITA campus de Saint-Hyacinthe	51 heures

Source : Collectifs régionaux en formation agricole, www.formationagricole.com, 2006.

Lors du Forum de la petite fromagerie, tenu en novembre 2004, il est ressorti que les activités de formation de courte durée, comme celle offerte par l'ITA d'une durée de 51 heures, ne permettaient pas de couvrir l'essentiel de la formation fromagère (MAPAQ-a 2004). À l'opposé, les activités de formation plus longues comme les programmes d'études

conduisant à l'obtention d'AEC dont la durée se situe au-delà de 300 heures sont trop contraignantes pour les fromagers. Il semble qu'un cours d'une durée de 100 à 125 heures serait mieux adapté aux besoins des entreprises.

En ce qui concerne la formation en hygiène et salubrité alimentaire, elle s'adresse au personnel des établissements alimentaires. Elle est scindée en deux volets soit « Gestionnaire d'établissement alimentaire » ou « Manipulateur d'aliments ». Pour le volet « gestionnaire », la formation dure un minimum de 14 heures alors que le volet manipulateur comprend sept heures de cours. Elle vise à développer chez le « manipulateur » d'aliments les compétences qui consistent à reconnaître sa responsabilité à l'égard de la manipulation des aliments, de leur innocuité et de l'application des bonnes pratiques et à respecter les exigences relatives à la manipulation des aliments.

4.5 CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le secteur de la fabrication des produits laitiers, les conditions de travail sont en général meilleures que dans certains autres secteurs de la transformation alimentaire comme par exemple la transformation de la viande. En effet, d'après une étude menée en 2004, le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille offre des conditions salariales moindres que la transformation alimentaire en général et présente des risques de blessures et de maladies professionnelles élevés (CSMOTA 2004). Parmi les éléments qui permettent de qualifier et d'analyser les conditions de travail, il y a la santé et la sécurité des travailleurs, les salaires offerts et la syndicalisation des employés.

4.5.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

a) Éléments de confort en fromagerie

L'*Institut de l'élevage* publie, dans sa section sur la production laitière caprine, un document sur les éléments de confort en fromagerie (Institut de l'élevage 2005). Ce texte s'adresse principalement aux fromagers qui opèrent une fromagerie à la ferme. Cependant, certains éléments peuvent être repris pour s'assurer du confort des employés de fromageries ou d'usines de transformation laitière.

D'abord au niveau de la conception de la fromagerie, plusieurs points importants sont à considérer pour s'assurer du confort du fromager :

- Une circulation fluide pour les employés, le matériel et les fromages;
- Des accès faciles aux personnes et aux véhicules;
- Des matériaux adaptés : sols et murs facilement lavables;

Le bruit est un élément parmi d'autres auquel il faut porter attention. En évitant de placer les machines qui font beaucoup de bruit directement dans la fromagerie, en préconisant l'achat de matériel silencieux et en limitant les possibilités d'avoir du matériel qui s'entrechoque, il est possible de réduire le volume sonore à un niveau acceptable.

Au niveau des autres éléments qui peuvent avoir une influence sur le confort en fromagerie, il y a les odeurs, l'éclairage, l'humidité, l'isolation, la climatisation et l'aération en plus de la position de travail qui reste parmi les plus importants. Il importe de s'assurer que les plans de travail soient à la bonne hauteur et de faire attention aux pentes. Afin d'éviter les déplacements inutiles, l'organisation du travail peut se faire en prévoyant d'avoir tout le matériel à portée de main. Finalement, toutes adaptations du matériel ou des techniques de travail pour éviter de soulever et de transporter des objets lourds sont à préconiser.

b) Exemple de mécanisation chez Agropur

Devant la production des fromages qui exigeait des efforts physiques importants et astreignait les employés à de nombreuses manipulations et à des mouvements répétitifs, Agropur a implanté, en 2004, des mesures préventives (CSST 2005). L'employeur a automatisé le procédé de fabrication, du remplissage du lait au démoulage. L'implantation de la ligne de production a nécessité un investissement de 6 000 000 \$ et visait l'amélioration des conditions de travail de 40 employés. À la suite de l'automatisation de la ligne de production, un seul accident avec perte de temps est survenu comparativement à 19 l'année précédente.

c) Accidents de travail et maladies professionnelles

Les employés des usines de transformation laitière ne sont pas à l'abri des accidents de travail ni des maladies professionnelles. La *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (CSST) publie des statistiques sur les accidents et les maladies professionnelles. Les données comparées du secteur de la fabrication des produits laitiers avec celui de la fabrication d'aliments en général révèlent que la transformation laitière est, à première vue, un secteur moins dangereux que l'ensemble de l'industrie de la transformation des aliments. En effet, tel que montré au Tableau 4.14, la proportion d'accidents de travail et de maladies professionnelles par rapport au nombre total d'employés est plus faible dans le secteur de la fabrication laitière que dans le grand secteur de la fabrication des aliments.

Tableau 4.14
Accidents de travail et maladies professionnelles dans les secteurs
de la fabrication des produits laitiers et de la fabrication des aliments,
Québec, 2000 à 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Fabrication de produits laitiers					
Nombre d'employés total	7 190	6 653	6 896	6 766	n.d. ¹
Nombre d'accidents de travail	610	568	650	551	517
Nombre de maladies professionnelles	43	30	31	18	20
% accidents de travail ²	8,5%	8,5%	9,4%	8,1%	n.d.
% maladies professionnelles	0,6%	0,5%	0,4%	0,3%	n.d.
Fabrication des aliments					
Nombre d'employés total	59 110	56 810	56 094	54 600	n.d.
Nombre d'accidents de travail	7 294	6 923	7 248	6 881	6 347
Nombre de maladies professionnelles	693	636	572	510	502
% accidents de travail	12,3%	12,2%	12,9%	12,6%	n.d.
% maladies professionnelles	1,2%	1,1%	1,0%	0,9%	n.d.

Note 1 : Non disponible.

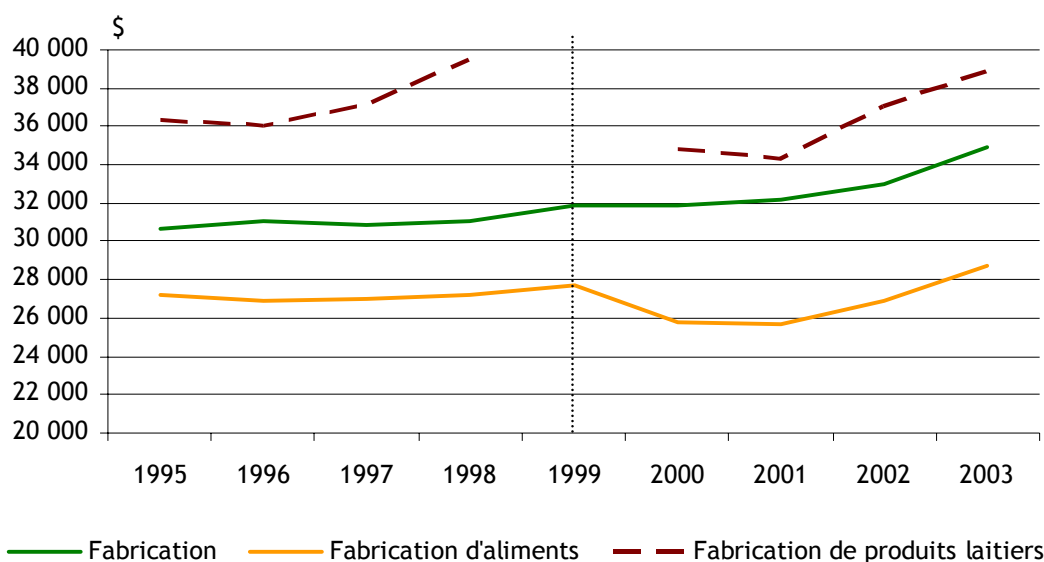
Note 2 : Le pourcentage est calculé par rapport au nombre d'employés total.

Source : CSST, 2006.

4.5.2 SALAIRE

Le salaire est un élément primordial des conditions de travail et bien qu'il ne soit pas le seul agent influençant le choix d'un emploi, il reste parmi les plus importants. Au Québec, le salaire annuel des employés du secteur de la fabrication, tous sous-secteurs confondus, atteignait 34 943 \$ en 2003. C'est plus que le secteur de la fabrication des aliments pour lequel le salaire annuel égalait 28 721 \$ pour la même année mais moins que le secteur de la fabrication des produits laitiers où les employés recevaient en moyenne 38 927 \$ par année en 2003. Il en est ainsi pour toutes les années comprises entre 1995 et 2003, comme le montre la Figure 4.6.

Figure 4.6
Évolution du salaire annuel des employés à la production dans les secteurs de la fabrication, de la fabrication des aliments et de la fabrication des produits laitiers, Québec, 1995 à 2003



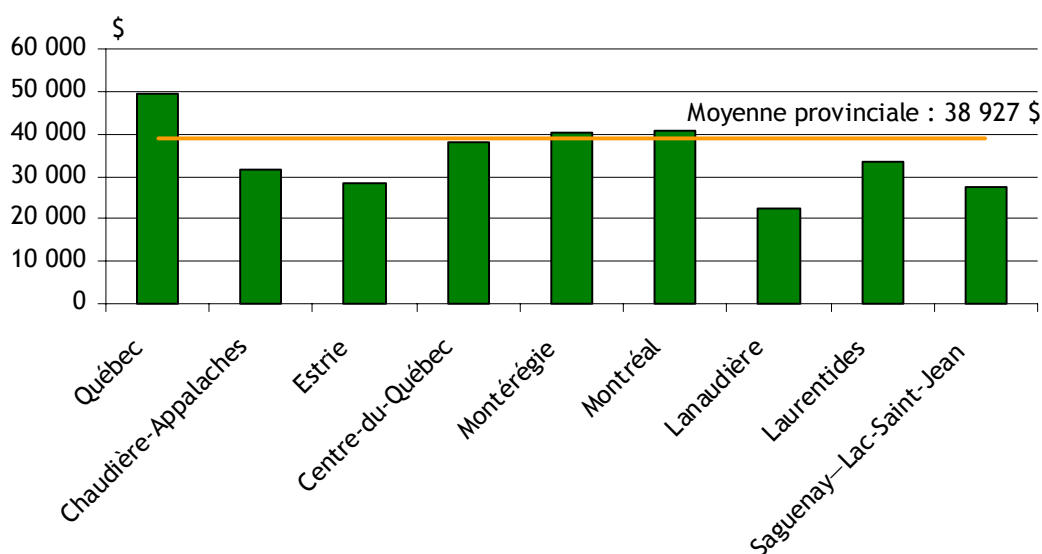
Note 1 : À partir de l'année 2000, Statistique Canada a modifié la méthodologie de l'enquête. Toute comparaison avec les années antérieures ne peut donc être faite (voir annexe 3).

Source : Enquête annuelle des manufactures, Statistique Canada, Tableau 301-0003.

Les produits laitiers arrivent au deuxième rang en ce qui concerne la moyenne des salaires minimums de l'échelle salariale des conventions collectives dans la transformation alimentaire avec 14,69 \$ l'heure, précédés des jus et boissons (16,24 \$ l'heure). Pour ce qui est de la moyenne des salaires maximums de l'échelle salariale, elle atteint 19,19 \$ l'heure, devancée par les fruits et légumes (20,32 \$ l'heure) et les jus et boissons (22,58 \$ l'heure).

Le salaire des employés à la production diffère d'une région à l'autre du Québec. La Figure 4.7 ne montre que les salaires pour les différentes régions pour lesquelles les données sont disponibles.

Figure 4.7
Salaire annuel¹ des employés à la production pour le secteur de la fabrication des produits laitiers, par région, Québec, 2003



Note 1 : Le salaire est calculé en divisant les dépenses des entreprises pour les salaires à la production par le nombre d'employés.

Source : ISQ, 2005.

La région de Québec apparaît ici comme la seule à offrir des salaires de production bien au-dessus de la moyenne provinciale. La Montérégie, Montréal et le Centre-du-Québec se placent tout juste au niveau de l'ensemble des régions alors que Chaudière-Appalaches, l'Estrie, Lanaudière, les Laurentides et le Saguenay-Lac-Saint-Jean sont sous la barre de la moyenne de la province.

4.5.3 SYNDICALISATION

Dans le cadre d'une étude réalisée par le CSMOTA (2005) sur les conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec, on note que la part des travailleurs syndiqués par rapport au nombre total d'employés des usines de fabrication de produits laitiers est plus grande dans les entreprises de 250 travailleurs et plus (18 %) que dans celles comptant entre 100 et 249 employés (9 %) et encore plus que dans le cas des entreprises de moins de 100 employés (7 %).

Des 221 conventions collectives répertoriées dans le secteur de la transformation alimentaire, le sous-secteur des produits laitiers en compte 39 soit 17,6 % (CSMOTA 2005). La majorité de ces conventions (21) se retrouvent dans les entreprises de moins de 100 employés bien qu'au niveau du nombre d'employés syndiqués, ces dernières arrivent en queue de liste. Les entreprises de fabrication de produits laitiers syndiquées sont majoritairement présentes en Montérégie, dans le Centre-du-Québec et dans la région de Montréal.

Mis à part le salaire, les conventions collectives comprennent de nombreuses autres clauses relatives aux conditions de travail : conciliation travail-famille, rétention de la main-d'œuvre, avantages sociaux ainsi que d'autres clauses indépendantes touchant par exemple la santé, la sécurité au travail et l'équité salariale.

5. PROBLÉMATIQUES ET BESOINS DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA FABRICATION LAITIÈRE

Afin de bien cerner les problématiques reliées à la main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication des produits laitiers, il est essentiel de connaître le point de vue des principaux acteurs concernés : les employeurs et les salariés. Dans le cadre de la présente étude, trois types d'entreprises ont été interrogées dans le but de définir le profil des employés et de connaître les besoins des employeurs quant à la formation des ressources humaines. De plus, une rencontre de groupe a été tenue avec les représentants syndicaux affiliés aux principales centrales (liste à l'Annexe 1). La méthodologie d'enquête a été décrite au chapitre 1.

La section suivante présente les résultats de ces entrevues avec de grandes, de moyennes et de petites entreprises du secteur de la fabrication des produits laitiers de même qu'avec les représentants des salariés provenant principalement des grandes entreprises. Il importe de noter que les informations transmises dans le prochain chapitre sont des données qualitatives et qu'elles permettent certes de dégager des tendances mais que dans certains cas, notamment pour le groupe des entreprises de petite taille, l'échantillon est faible par rapport à l'ensemble des entreprises de cette taille.

5.1 GRANDES ENTREPRISES

Au Québec, moins de 5 usines ont plus de 200 employés (CSMOTA, tiré de la Banque de données du Registre des entreprises 2002). Elles appartiennent toutes à de grands groupes tels Agropur, Parmalat ou Saputo qui possèdent de nombreuses autres usines au Québec, dans d'autres provinces ou d'autres pays. Ce groupe embauche plus des trois quarts des travailleurs de l'industrie. L'analyse des conditions de travail et des besoins de formation dans ces grandes entreprises permet donc d'avoir un portrait juste pour plus de la majorité des employés en fabrication laitière.

Il existe quelques centaines de descriptions et titres d'emplois dans les grandes usines. Les plus importants, ceux dans lesquels peuvent être regroupés les autres comme de grandes catégories, sont : les manœuvres, les aide-opérateurs ou aide-fromagers, les opérateurs ou fromagers, les techniciens, les gens de métier (les électromécaniciens par exemple), les employés de bureau, les contremaîtres ou superviseurs et les cadres. Les hommes sont plus présents que les femmes sur le plancher de production. Les femmes se concentrent plus à l'emballage, à l'expédition et dans les bureaux. Il faut noter que la gestion des ressources humaines (GRH) dans ces entreprises est très bien structurée, elle prend une toute autre dimension que dans une petite ou une moyenne entreprise. La GRH est confiée à des professionnels et relève d'une direction spécialisée. Des conventions de travail encadrent les conditions de travail dans une vaste majorité des cas. Il est aussi connu que le taux de syndicalisation est moindre chez Saputo.

Au moment de recruter de nouveaux employés à la production, le secondaire 5 est le critère d'embauche. Des qualités physiques et morales sont recherchées et certaines entreprises vont jusqu'à faire compléter des questionnaires élaborés pour effectuer les sélections. Dans tous les cas, les nouveaux employés à la production commencent au poste de manœuvre, poste pour lequel les conditions de travail sont plus difficiles : froid, difficulté physique du travail, travail de soir ou de nuit, travail à temps partiel, etc. Il s'en suit une rotation des employés assez forte en début d'emploi mais qui toutefois se stabilise par la suite. Ainsi, pour avoir accès à quelque poste de production que ce soit, excluant les postes de cadre, de métier et en laboratoire, il faut nécessairement passer par la fonction manœuvre. Cette pratique n'a rien pour encourager l'embauche de personnel scolarisé ou de personnel féminin. Les postes qui exigent plus de connaissances sont comblés par des individus promus de l'interne qui sont formés sur les lieux de travail par des collègues, sur le modèle du compagnonnage ou encore par un employé attitré à la formation. Les employés ont également accès à une panoplie de formations en dehors des lieux de travail, allant de l'AEC Fabrication des produits laitiers à de courtes formations techniques en passant par le perfectionnement des compétences en général (anglais, informatique, etc.).

L'accueil des nouveaux employés est en général très bien encadré : visite d'usine, formation systématique sur les bonnes pratiques industrielles, les normes HACCP et la santé et la sécurité au travail, formation sur le poste et les tâches à accomplir. La situation semble toutefois varier d'une usine à l'autre au sein d'une même entreprise. Les syndiqués notent la nécessité de généraliser l'accueil et de le faire systématiquement.

Les salaires et autres conditions de travail sont supérieurs à ce que l'on retrouve ailleurs dans l'industrie. Les salaires à l'entrée varient de 11,00 \$ l'heure à plus de 20,00 \$ l'heure. L'atteinte de ce taux fixe se fait sur une période qui varie de un à deux ans. Après une période de probation de 400 à 500 heures, l'employé a droit à toute la gamme des avantages sociaux que l'on retrouve dans les grandes entreprises : assurance collective incluant souvent un plan dentaire, congés fériés, vacances annuelles, journées de maladie, assurance salaire court et long terme, plan d'acquisition d'actions. Plusieurs entreprises offrent un fonds de pension après un an d'ancienneté. De l'avis même des syndiqués, les conditions de travail en industrie laitière se comparent avantageusement à ce que l'on retrouve dans l'industrie en général et encore plus dans l'industrie agroalimentaire.

On ne sera donc pas surpris d'apprendre que les problèmes de recrutement varient de faibles à inexistant à quelques exceptions près. Dans plusieurs usines, le taux de roulement est si faible que l'on ne se donne pas la peine de le calculer, les engagements sont occasionnels; d'autres usines ont des listes d'attente importantes. Les problèmes qui existent sont en fait liés à quelques localisations particulières, à certains métiers et professions et à la saisonnalité de la production pour un nombre limité d'usines fromagères. La grande stabilité du personnel entraîne toutefois un vieillissement de la main-d'œuvre et le remplacement des retraités est appréhendé.

Le recrutement se fait selon différentes méthodes (journaux, contacts personnels, fermeture d'usine, écoles et institutions) et en général au niveau local. Les difficultés de recrutement se retrouvent surtout au niveau des électromécaniciens et autres employés de

métier. Les critères d'embauche sont plus élevés que pour les manœuvres, à savoir un diplôme d'études collégiales et des cartes de compétence. Les salaires payés pour ces postes sont élevés par rapport aux entreprises de plus petite taille dans l'industrie de la transformation laitière mais la compétition est forte dans les autres secteurs de l'économie. L'embauche d'un fromager représente également un problème. En effet, les fromagers formés et expérimentés sont rares. Il faut parfois choisir d'engager un aide-fromager qui devra suivre l'AEC Fabrication de produits laitiers, être formé sur place par un consultant externe engagé à cette fin ou encore aller à l'extérieur du pays (en France par exemple) pour suivre une formation intensive auprès de maîtres fromagers.

Les besoins de formation pour les employés des entreprises de grande taille sont semblables à ceux des autres groupes. Bien que ces entreprises aient en général les moyens de libérer des employés pour les envoyer suivre une formation à l'extérieur, il semble que la formation en usine, par des formateurs internes ou externes, soit privilégiée. Les outils pédagogiques tels les cours à distance et les formations en ligne sont appréciés. Les coûts et inconvénients associés au programme d'AEC Fabrication de produits laitiers ont été signalés à quelques reprises par les employeurs et d'autres avenues sont même explorées. Certains employeurs signalent les coûts directs et indirects élevés associés à ce programme et au déplacement vers le lieu de formation. Cette situation irait jusqu'à les amener à se questionner sur l'inscription future d'employés à cette AEC. Les travailleurs apprécient toutefois la possibilité que leur donne cette formation de progresser dans l'entreprise. Elle permet à un travailleur qui est entré comme manœuvre et qui a progressé dans l'usine d'obtenir un poste plus qualifié. Rappelons que peu de places sont disponibles annuellement pour cette formation spécialisée.

Malgré ce portrait très favorable, quelques problématiques particulières ressortent et sont exprimées autant par la partie patronale que la partie syndicale.

- Sauf si une formation académique particulière est exigée (métier spécialisé exigeant des cartes de compétences ou encore technicien de laboratoire), l'unique poste d'entrée est celui de manœuvre ou journalier. Le comblement de postes demandant plus de compétences, sans demander un diplôme, se fait à l'interne et il est donc très dépendant de ce recrutement initial. Les qualités intrinsèques des individus à l'entrée et la formation sur les lieux de travail prennent alors une grande importance pour le développement des compétences.
- Le poste d'entrée ne favorise pas le recrutement d'individus ayant la formation ou l'expérience pour occuper des emplois plus qualifiés (ex. opérateur, aide-fromager). Cette situation décourage particulièrement les nouveaux diplômés des programmes d'études en agroalimentaire. Le laboratoire de l'usine devient alors leur porte d'entrée.

- Le premier emploi en usine comporte généralement des difficultés importantes :
 - travail au froid dans les frigos;
 - travail à temps partiel (peu d'heures);
 - travail sur appel (grande disponibilité pour des heures aléatoires);
 - travail de nuit ou de fin de semaine;
 - pénibilité physique du travail.
- C'est pour le premier poste que les départs sont les plus fréquents et l'accumulation de plusieurs des caractéristiques citées au paragraphe précédent ajoute au taux de rotation.
- Le poste d'entrée unique ne favorise pas le recrutement de femmes.
- Les entreprises ne sont pas particulièrement bien équipées pour affronter le développement de l'informatisation étant donné le peu de compétences initiales en informatique des employés.
- De l'avis de tous, plusieurs postes demandant un effort physique important et comportant des risques pour la santé pourraient faire l'objet de mécanisation.
- La présence de quarts rotatifs est largement décriée là où cette pratique existe.
- Si le recrutement est relativement facile sur le plancher de l'usine, la concurrence est vive pour les postes de métier tels les mécaniciens, les techniciens en électronique et en maintenance industrielle et les superviseurs. Certaines régions sont plus touchées que d'autres, la présence de grandes entreprises industrielles et commerciales est un facteur aggravant.

Rappelons pour terminer que les grandes entreprises accaparent près des trois quarts des emplois du secteur de la transformation laitière. Elles ont de plus un pouvoir d'attraction auprès des employés des entreprises de taille plus petite. Ces entreprises opèrent dans des marchés de masse très compétitifs et la productivité revêt pour elles un caractère encore plus fondamental que dans les produits à très haute valeur ajoutée.

5.2 MOYENNES ENTREPRISES

Dans le cadre de la présente étude, 5 entreprises (4 fromageries et une laiterie) de taille moyenne ont été interrogées en groupe de discussion. Certains syndiqués interrogés travaillaient aussi dans des entreprises de taille moyenne. Elles ont entre 25 et 85 employés. Au Québec, les entreprises de ce type sont environ une quinzaine (CSMOTA, tiré

de la Banque de données du Registre des entreprises 2005). Ce sont principalement des entreprises indépendantes qui possèdent en général une usine ou parfois deux.

Les employés peuvent être classés selon cinq catégories : manœuvres, aide-fromagers, fromagers, les employés de métier tels les électromécaniciens et les employés administratifs. Le propriétaire ou le dirigeant de l'entreprise joue un rôle majeur dans le fonctionnement de la fabrique, de la production à la gestion des ressources humaines en passant par la mise en marché. Fait à noter, la gestion des ressources humaines n'est pas chapeautée par une direction dédiée et la tâche revient en général au propriétaire ou au dirigeant. Les employés sont majoritairement masculins, leur moyenne d'âge se situe autour de 40 ans et ils ont en moyenne 10 ans d'ancienneté.

Le diplôme d'études secondaires n'est pas souvent exigé par les employeurs lors du recrutement. L'accueil est minimal et les collègues demeurent dans bien des cas les meilleurs informateurs. L'acquisition des compétences de base nécessaires à l'accomplissement des tâches se fait en cours d'emploi et l'apprentissage par observation des collègues semble prédominer.

Les conditions de travail sont légèrement supérieures aux normes du travail, les employés ayant parfois accès à un régime de pension, à des assurances collectives ou encore à des bonus. Les salaires varient du salaire minimum à 11,00 \$ l'heure ou 12,00 \$ l'heure. On peut dire qu'en règle générale, les conditions de travail et de rémunération sont peu compétitives avec les grandes entreprises du secteur laitier et même avec d'autres secteurs industriels ou commerciaux.

Les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de taille moyenne sont variables d'une région à l'autre. Comme pour les grandes entreprises, le poste d'entrée est celui de manœuvre ou de journalier. Même s'il est difficile de généraliser à partir de matériel qualitatif, le taux de chômage semble avoir une incidence sur la capacité de recruter de ces entreprises. Au Saguenay–Lac-St-Jean, les employeurs disent avoir des listes d'attente de gens prêts à être embauchés. Dans ce cas particulièrement, le lien avec le taux de chômage est clair : au Saguenay–Lac-St-Jean, les difficultés de recrutement sont faibles alors que le taux de chômage en 2004 atteint 12,0 %. Dans la région de Québec où le taux de chômage est environ 5,0 %, les difficultés de recrutement et de rétention sont beaucoup plus importantes.

En Montérégie et au Centre-du-Québec, nous retrouvons une forte concentration d'usines agroalimentaires et d'usines laitières. Il y a en conséquence une bonne concentration de travailleurs ayant au moins une expérience de base et une culture de l'industrie laitière. Ceci facilite la disponibilité de travailleurs mais la présence des grandes entreprises met en exergue la faiblesse des conditions offertes par les entreprises de taille plus réduite. En général, le recrutement apparaît plus difficile pour ces entreprises que pour les grandes. La rotation accélérée des employés récemment engagés semble être courante. Ceci frappe particulièrement la tranche d'âge 20-30 ans qui a plus de mobilité et moins de contraintes.

L'embauche d'un fromager qualifié présente souvent un problème majeur. Les entreprises n'en embauchent que quelques uns et elles sont fort dépendantes de ce poste de travail.

Les fromagers ayant une grande compétence sont rares et la capacité d'attraction des grandes entreprises les déplace souvent ailleurs. En ce qui concerne les mécaniciens, la demande est forte et la compétition au niveau des salaires aussi. Par exemple, les entreprises de fabrication laitière de taille moyenne qui sont situées près d'une grande usine perdent presque systématiquement leurs employés de métier. Certaines entreprises vont même jusqu'à privilégier l'embauche d'employés qui n'ont pas terminé leur formation académique afin d'éviter de les perdre au profit d'une grande entreprise qui exige obligatoirement un diplôme pour l'obtention de l'emploi.

Les besoins de formation pour ce groupe d'entreprises en particulier et leurs employés se situent à deux niveaux. Premièrement, une formation pratique d'aide fromager ou de fromager, appliquée à la réalité de leur entreprise qui, sous sa forme idéale, serait accessible soit en usine, soit à distance mais avec un encadrement du style cours à distance. Deuxièmement, la taille intermédiaire des entreprises fait en sorte que certaines tâches, telle la gestion des ressources humaines, sont accomplies par le propriétaire ou le dirigeant. La formation en gestion des ressources humaines pour ces dirigeants apparaît donc comme une nécessité. Finalement l'accueil et la formation de base de nouveaux arrivants pourraient faire l'objet d'un effort particulier. La formation aux bonnes pratiques industrielles, sur les normes HACCP de même que sur les questions de santé et sécurité pourrait éventuellement être rendue disponible aux employés dans un modèle standardisé. L'existence d'un pareil outil disponible au CSMOTA semble ignorée. L'apprentissage des règles de fonctionnement de l'usine et de son équipement spécifique doit bien évidemment demeurer du ressort de l'entreprise elle-même.

Si les moyennes entreprises partagent les problèmes que rencontrent les grandes à certains égards, des problèmes spécifiques leur incombent aussi :

- Les conditions de travail offertes sont souvent inférieures à ce qu'offre la concurrence industrielle ou même agroalimentaire.
- Le niveau de mécanisation est faible et les problèmes de santé sécurité peuvent être supérieurs au niveau des tâches répétitives et des tâches de force.
- La gestion des ressources humaines n'est pas aussi haute dans la liste des priorités que les tâches liées à la production et la vente.
- La situation financière de ces entreprises rend les solutions plus hasardeuses. Tous les outils et ressources disponibles à faible coût sont encore plus les bienvenus.
- La taille limitée rend le dégagement de ressources pour la formation plus difficile surtout si elle implique des déplacements prolongés.
- La formation en cours d'emploi est faible, peu structurée et dépendante des capacités et de la volonté personnelle des dirigeants.

- La spécificité des équipements exige une formation pratique et sur mesure.

5.3 PETITES ENTREPRISES

Le groupe des petites entreprises est composé d'établissements qui ont moins de 10 employés et le plus souvent moins de 5 employés. Au Québec, il y a environ 55 entreprises de fabrication laitière de ce type (CSMOTA, tiré de la Banque de données du Registre des entreprises 2005). Elles comptent au total quelques centaines d'employés mais assurent une vaste visibilité et notoriété à toute l'industrie fromagère au Québec. Ce sont en général des entreprises familiales ou artisanales, dans lesquelles plusieurs membres d'une même famille peuvent être impliqués. Des 7 fabriques qui ont participé à l'étude, six sont des fromageries et une seule produit des laits de consommation et de la crème.

Le profil des employés des entreprises de cette taille se distingue de celui des entreprises moyennes et grandes. La première caractéristique est l'absence de formation professionnelle de base qui est particulièrement patente et questionnable pour les propriétaires. Mis à part le cours de Contrôle de la fabrication artisanale de fromage offert en institution et obligatoire pour l'obtention du permis de fabrication, même les dirigeants de ces entreprises n'ont pas de formation spécifique au secteur de la fabrication des produits laitiers. Ainsi, le propriétaire est à la fois gestionnaire et fromager. L'apprentissage par tâtonnement semble être encore largement répandu. La bonne volonté et l'enthousiasme suppléent à la formation et à l'expérience entraînant des coûts d'expérimentation souvent élevés. Quant aux autres employés, ils sont recrutés localement ou sont des membres de la famille sans formation particulière. Étant donné le caractère familial des entreprises, les aptitudes sociales arrivent en premier lieu des critères d'embauche, loin devant la formation. Dans l'échantillon analysé, les travailleurs ont entre 25 et 50 ans. Environ la moitié des employés sont des femmes, ce qui contraste avec la situation des grandes usines.

Le travail dans ces petites entreprises exige une bonne capacité physique et de l'endurance. Le salaire offert aux travailleurs est souvent plus faible que dans les moyennes et les grandes entreprises non seulement dans le secteur de la transformation des produits laitiers mais en général. Les avantages sociaux sont peu nombreux mais la dimension familiale des entreprises offre aux employés une plus grande flexibilité.

Les propriétaires des entreprises interrogées ont confirmé qu'il était plutôt difficile de trouver de bons fromagers ou aide-fromagers. Ainsi, ils embauchent des travailleurs non qualifiés qu'ils forment eux-mêmes en cours d'emploi. La polyvalence est de mise et tout le monde doit savoir faire presque tout. Tous les répondants connaissent le DEC Technologie de la transformation des aliments mais bien peu sont tentés de recruter des finissants de ce programme. Le principal reproche fait aux formations techniques en transformation alimentaire est le manque de connaissances pratiques des finissants, de connaissances adaptées à leur réalité. Il semble que les diplômés de ces programmes d'études techniques soient peu intéressés à accomplir des tâches de fabrication et souhaitent plutôt travailler dans le laboratoire de l'usine. Pour quelques répondants, les

employés qualifiés sont également moins stables, présentant plus de risques de quitter l'entreprise pour aller vers de meilleures conditions de travail.

Devant ces constats et suite aux commentaires des employeurs interrogés, les besoins de formation pour les entreprises de petite taille ont été définis. Tout d'abord, afin de répondre aux besoins des petites entreprises, l'offre de formation technique devrait être plus orientée vers la pratique et mieux se coller à la réalité des entreprises. Parmi les compétences à acquérir, plusieurs ont mentionné des connaissances au niveau de la vente et du marketing. D'autres ont noté l'importance que les employés comprennent la logique de rentabilité d'une entreprise afin de mieux mesurer les impacts que peuvent avoir certaines décisions. Il faut préciser que malgré ces commentaires, il demeure indéniable que des formations de base en fabrication alimentaire, chimie des aliments, utilisation des équipements, fabrication fromagère, maturation fromagère et bien d'autres, sont souvent quasi absentes ou sont le résultat d'un auto apprentissage. Il reste beaucoup à faire et les connaissances de base ne peuvent être ignorées même pour les propriétaires fromagers.

Si les besoins en formation continue de ces entreprises ont été précisés, il reste que le niveau de revenu et les ressources humaines limitées des petites fabriques ne leur permettent pas d'offrir de formation technique complète (AEC ou DEC) à leurs employés ou à eux-mêmes. Les formations doivent être pratiques, courtes et peu coûteuses. Les formations en région, à distance ou en entreprises présentent alors un bon compromis pour assurer la formation continue du personnel.

Dans une étude conduite par l'ITA campus de St-Hyacinthe auprès de petites et moyennes entreprises dont l'objectif était de connaître leurs besoins de formation, on note certaines contraintes à considérer et quelques suggestions de formation (ITA 2005). Ainsi, les coûts de la formation offerte à ce groupe d'entreprises ne doivent pas dépasser 150 \$ la journée par employé. Les formations offertes doivent être courtes à savoir des blocs d'une journée à la fois. Rappelons qu'à l'ITA campus de St-Hyacinthe, les cours offerts en sessions publiques ou à la pièce coûtent de 175 \$ à 700 \$ et durent entre sept et 51 heures. La période idéale pour offrir des formations est entre janvier et mars, période où il y a habituellement une baisse dans les activités de production. Il semble que le déplacement vers l'ITA campus de St-Hyacinthe ne soit pas un problème. En ce qui concerne la formation à distance, les avis sont partagés. Certains considèrent l'apprentissage en mode virtuel comme une méthode aride, qui exige une connaissance de base en informatique et qui ne permet pas d'exploiter les forces de l'échange en classe pour tout ce qui touche les thèmes très spécialisés. Selon ces entreprises, les connaissances à privilégier sont surtout très techniques, pointues, allant de l'influence du pH, aux ferments, aux paramètres d'affinage en passant par la microbiologie de l'affinage.

Les problèmes spécifiques de ce groupe d'entreprises peuvent se résumer comme suit :

- Manque de formation des propriétaires et des employés. Le faible nombre d'employés rend cette situation encore plus hasardeuse pour l'entreprise.

- Difficulté à recruter, former et garder les fromagers dont ils sont très dépendants.
- Manque de ressources financières et de disponibilités pour parfaire les connaissances.
- Manque de formation sur des sujets plus généraux comme la vente, la mise en marché et l'anglais. Or nous avons ici affaire à des hommes-orchestres qui doivent tout faire.

6. FORCES ET FAIBLESSES

Sans entrer dans une analyse des forces et faiblesses, menaces et opportunités du secteur laitier comme on le fait pour faire un plan stratégique de développement, il convient à cette étape de faire ressortir les forces et faiblesses générales du secteur laitier et particulièrement celles qui ont une importance pour la problématique de la main-d'œuvre qui nous intéresse.

6.1 LES FORCES DU SECTEUR LAITIER

6.1.1 FORCES DU SECTEUR

- Secteur économique stable et mature. Le Québec a une vaste et longue expérience en transformation laitière, étant reconnu comme la principale province productrice au Canada. C'est un secteur articulé à tous les niveaux de la chaîne, possédant des intervenants majeurs autant en recherche qu'en production, de même que des entreprises de taille canadienne.
- Présence de très grandes entreprises dont la fonction gestion des ressources humaines est très bien développée. Ces entreprises dont les sièges sociaux sont au Québec sont des joueurs majeurs à notre échelle. Elles ont donc une vision de l'avenir et une capacité de s'adapter.
- Présence d'un secteur très dynamique dans la petite entreprise fromagère et dans la fabrication de yogourt. Le Québec est bien placé au niveau canadien pour deux des produits laitiers qui auront une croissance au cours des prochaines années.

6.1.2 FORCES RELATIVES À LA PROBLÉMATIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Un bassin de main-d'œuvre compétente établie de longue date. On peut même affirmer qu'il existe une tradition ouvrière de fabrication laitière dans les régions du Centre-du-Québec et de la Montérégie.
- Conditions de travail et de rémunération supérieures à la moyenne industrielle dans les grandes entreprises embauchant la vaste majorité de la main-d'œuvre.

- Forte capacité d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre permettant même aux grandes entreprises de constituer des listes d'attente.
- Présence d'un réseau de compétence dans la formation de la main-d'œuvre laitière.
- Faible incidence des problèmes de santé et sécurité qui grèvent souvent les budgets dans d'autres secteurs industriels.

6.2 LES FAIBLESSES DU SECTEUR LAITIER

6.2.1 FAIBLESSES DU SECTEUR

- Le déclin de la consommation de plusieurs produits traditionnels tels le beurre, le lait de consommation et les fromages industriels. L'industrie laitière possède quatre produits qui accaparent une large part du volume transformé. Le lait de consommation, le beurre, le cheddar et la mozzarella. Aucun de ces produits ne montre de perspectives positives.
- La maturité du secteur l'oblige à renouveler la gamme de produits offerts au risque d'une diminution de sa taille. L'innovation implique des coûts et des risques importants.
- Absence d'un secteur fort de fabrication d'ingrédients laitiers. Ce sont les entreprises de taille mondiale qui développent ce secteur qui repose sur de la R&D coûteuse. C'est un secteur qui connaît un développement important et un commerce croissant à l'échelle mondiale.
- Le déclin démographique qui ne favorise pas la consommation de produits laitiers de même que la hausse de la préoccupation de la santé chez une population vieillissante. Les produits, les attributs mis en valeur et les formats devront être revus pour faire face à une population vieillissante ayant des préoccupations alimentaires adaptées à son âge.
- Le contexte institutionnel incertain qui est intimement lié aux actuelles négociations commerciales sous l'égide de l'OMC. Le secteur laitier, qu'il s'agisse de la production ou de la transformation, fonctionne à l'intérieur d'un cadre rigide : la politique laitière nationale. Celle-ci permet entre autres de protéger partiellement le secteur d'une concurrence trop vive des produits laitiers importés. L'ouverture commerciale qui risque de résulter de l'actuelle ronde de négociations avivera la concurrence étrangère pour ce secteur ce qui risque de déstabiliser l'approvisionnement en lait.

- L'importation croissante d'ingrédients laitiers qui peut avoir un effet sur la capacité concurrentielle des entreprises et sur le niveau d'emploi. Déjà les ingrédients laitiers qui sont incorporés de plus en plus massivement dans certains produits (ex. crème glacée) montrent quelle voie peut être prise par le secteur si l'ouverture des marchés se confirme.

6.2.2 FAIBLESSES RELATIVES À LA PROBLÉMATIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Une main-d'œuvre stable qui est en contrepartie vieillissante. Le vieillissement de la main-d'œuvre fait craindre un remplacement massif et le recrutement d'une nouvelle génération dont les objectifs personnels et professionnels ne sont pas les mêmes que celle qui l'a précédée.
- La pénurie générale de travailleurs formés dans certains métiers liés à l'entretien mécanique ainsi que des fromagers d'expérience. La problématique des métiers d'entretien n'est pas typique du secteur laitier mais demeure une des plus grandes préoccupations du secteur. Le manque de fromagers d'expérience est aussi une préoccupation pour toute fromagerie, peu importe sa taille.
- La présence d'entreprises de moyenne taille soumises à une forte concurrence et possédant des moyens financiers et humains faibles pour former, recruter et retenir sa main-d'œuvre. La gestion des ressources humaines dans ces entreprises de taille moyenne est souvent secondaire étant donné l'ensemble des difficultés auxquelles elles sont confrontées.
- La formation faible et déficiente du personnel et des propriétaires du secteur très dynamique de la petite fromagerie.

Le secteur laitier est donc un secteur important et bien structuré au Québec mais deux facteurs importants doivent être retenus pour observer son avenir : la modification des tendances de consommation qui va influencer la demande des produits spécifiques et de là, la nature des usines; les changements des règles commerciales qui risquent de transformer son environnement institutionnel, qui modifieront son approvisionnement en matière première et le niveau de concurrence auquel l'industrie est soumise.

7. PISTES D'INTERVENTION ET RECOMMANDATIONS

7.1 LES BESOINS DE FORMATION DES ENTREPRISES

La présente sous-section résume les propos recueillis lors des entrevues et groupes de discussion conduits auprès de dirigeants d'entreprises de fabrication de produits laitiers. Il importe de préciser que d'importantes différences existent entre les entreprises interrogées, notamment en raison de la taille de celles-ci. Des entreprises de très grande taille et d'autres nettement plus petites ont participé conjointement à l'étude. Ainsi, les conditions de travail de même que les ressources financières des entreprises sont parfois dissemblables et ne permettent pas de faire des recommandations générales. Ces dernières seront alors faites en fonction des besoins distincts des entreprises selon leur taille. Rappelons que plus des trois quarts des employés du secteur de la fabrication laitière travaillent dans des usines de très grande taille.

La formation initiale offerte aux personnes appelées à travailler dans le secteur de la fabrication des produits laitiers est variée, allant de la transformation des aliments à la mécanique industrielle. Bien que des programmes d'études directement en lien avec la fabrication des produits laitiers soient offerts, il semble qu'ils ne soient pas nécessairement recherchés par les employeurs au moment du recrutement des employés à la production. Les entreprises du secteur de la fabrication des produits laitiers misent beaucoup sur la formation en usine.

En effet, la formation en usine semble être un point sur lequel les employeurs s'entendent, peu importe la grosseur de l'entreprise. Tant les petites entreprises qui n'ont ni les moyens financiers ni le temps de libérer les employés pour une formation que les grandes entreprises qui possèdent plusieurs usines et qui misent beaucoup sur la formation en cours d'emploi, apprécient la formule en usine. Déjà dans certaines usines, la formule de compagnonnage est appliquée. Les nouveaux employés sont jumelés avec un ancien qui prend la responsabilité de transmettre ses connaissances afin que les premiers soient en mesure d'accomplir leurs tâches correctement.

Plus précisément, les besoins de formation se situent surtout au niveau des connaissances pratiques en fabrication fromagère. Les fromagers et aide-fromagers sont rares et les finissants de l'AEC Fabrication des produits laitiers de même que ceux de l'AFP Aide-fromager sont peu nombreux. Également, les grandes et moyennes entreprises éprouvent des difficultés à recruter des électromécaniciens (DEP Électromécanique de systèmes automatisés) et d'autres mécaniciens industriels (DEC Technologie de maintenance industrielle). Les inscriptions dans ces programmes sont à la baisse depuis cinq ans alors que la demande est forte et la compétition féroce. De plus, toute une série de connaissances plus générales sont manquantes : informatique dans le cas de toutes les entreprises et anglais, ventes et marketing pour les petites entreprises.

Les conditions de travail et les conditions salariales sont bien entendu une solution facile à avancer pour résoudre toute une gamme de problèmes de recrutement et de rétention. Il faut toutefois noter que ces conditions sont excellentes dans les grandes entreprises même si des améliorations peuvent toujours être consenties. Pour les petites et moyennes entreprises, les contraintes financières amènent à faire des choix stratégiques laissant parfois la GRH au second plan.

7.2 LES PROGRAMMES DE FORMATION OFFERTS

De nombreuses activités de formation sont déjà offerts aux futurs et actuels travailleurs du secteur de la fabrication des produits laitiers. Cependant, il apparaît que pour des programmes en particulier, l'offre ne soit pas tout à fait au diapason avec les besoins des entreprises.

Au niveau de la formation initiale liée au grand secteur de la transformation des aliments, le programme de formation le plus reconnu est certainement le DEC Technologie de la transformation des aliments. Cependant, il apparaît que la majorité des finissants de ce programme d'étude obtiennent des emplois en laboratoire, notamment au contrôle de la qualité, à l'inspection, à la recherche et au développement, au contrôle de procédé, etc. Le manque d'expérience des jeunes finissants ne leur permet pas d'accéder immédiatement à des postes de supervision. Ils sont également moins susceptibles de répondre aux besoins des entreprises qui recherchent surtout des candidats aux connaissances plus pratiques. En effet, malgré le niveau élevé de leurs connaissances théoriques, les finissants du DEC Technologie de la transformation des aliments ont peu d'expérience pratique. Il faut ajouter que la structure d'entrée en usine laitière ne favorise pas l'embauche de ces diplômés qui ont l'impression que leur formation n'est pas valorisée.

L'AEC Fabrication des produits laitiers apparaît comme un programme pouvant répondre aux besoins plus pratiques des entreprises. Toutefois, la formation complète demande de nombreux déplacements coûteux vers l'unique centre de formation, l'ITA campus de St-Hyacinthe. Par contre, quelques cours sont offerts à la pièce pouvant ainsi répondre aux besoins de formation des plus petites entreprises.

Les programmes de formation professionnelle qui sont directement rattachés à la transformation des aliments sont très peu connus. En effet, les AFP Manœuvre en transformation des aliments et Aide-fromager sont pratiquement inconnues alors qu'elles répondent à première vue aux besoins de formation mentionnés par les entreprises : alternance travail-études, connaissances de base et connaissances pratiques.

Les programmes de formation collégiale plus généraux tels le DEC Technologie de l'électronique industrielle et le DEC Maintenance industrielle sont très recherchés dans l'industrie de la fabrication des produits laitiers de même que dans de nombreux autres secteurs de fabrication. Cependant, le nombre d'inscriptions dans ces programmes fléchit depuis quelques années alors que la demande est très présente.

7.3 RALLIER LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES RESSOURCES DISPONIBLES

Certaines situations relèvent de problématiques plus larges que celles qui peuvent être assumées par les entreprises laitières elles-mêmes. La réalité démographique, le changement de mentalité de la jeune génération et la pénurie observée de diplômés de certains métiers dépassent l'industrie, et les moyens qui peuvent être déployés passent par une intervention auprès des autorités concernées.

À la lumière des points soulevés dans le présent rapport, notamment en regard des besoins de formation précisés par les entreprises du secteur et de l'offre de programmes de formation disponibles, cette dernière section dresse une liste de recommandations. Elles pourront être étudiées et priorisées en fonction, entre autres, des moyens disponibles. Les recommandations qui suivent ne s'adressent pas à toutes les entreprises de transformation laitière au Québec. Rappelons que plusieurs facteurs rendent leur situation très variable : la taille, le type de production (fromage, yogourt, beurre) par rapport au lait de consommation, la région, l'appartenance à un grand groupe. Elles sont en étroite relation avec les constats rapportés au chapitre précédent

Recommandations :

A. Pour parfaire les connaissances dans la petite entreprise :

1. Revoir le cours Contrôle de la fabrication artisanale de fromage en termes de compétences à développer et par conséquent, en terme d'heures de formation dispensées. Les exigences actuelles pour l'obtention initiale du permis pourraient être élevées de façon à parer, du moins en partie, à la faiblesse de formation de base des nouveaux obtenteurs de permis.
2. Poursuivre le développement de la formation continue en institution publique et s'assurer qu'elle puisse être offerte de façon accessible à tous les fromagers artisanaux déjà en exercice et qui n'ont pas la nouvelle formation qui serait maintenant exigée dans la première recommandation.
3. Poursuivre et offrir aux petites fromageries en région des formations diversifiées, pratiques et adaptées : transformation alimentaire, transformation laitière, administration, marketing, ventes, anglais, etc.

B. Pour offrir une formation accessible malgré les contraintes de la moyenne entreprise :

4. Mettre en place un cours avancé de perfectionnement de fabrication fromagère à l'intention des fromagers déjà actifs, pour parfaire leurs connaissances; il doit être accessible par l'intermédiaire des établissements publics d'enseignement. Dans les métiers spécifiques à la transformation laitière, le poste de fromager est celui qui demande l'intervention la plus énergique.
5. Développer des cours à distance sur les divers aspects de la fabrication laitière et de la fromagerie. Il peut être intéressant de dépasser la production de CD-Rom pour mettre en place de véritables cours à distance

adaptés aux besoins des clients et soutenus par un professeur. La culture informatique restreinte des employés exige que ce support soit étayé par un contact pédagogique humain.

6. Promouvoir de façon régulière et répétée auprès des intervenants concernés les outils déjà disponibles auprès du CSMOTA.
7. Favoriser le développement d'une offre de services de formateurs expérimentés qui pourraient être disponibles pour faire de la formation et du coaching en usine, particulièrement pour la petite et la moyenne entreprise. La présence de formateurs en usine est une méthode largement privilégiée par les dirigeants.
8. Favoriser les activités de formation et d'échange entre les dirigeants des moyennes entreprises, particulièrement dans le champ de la gestion des ressources humaines. Les groupes de discussion eux-mêmes ont montré un intérêt pour les dirigeants de moyennes entreprises de partager leurs expériences en terme de gestion des ressources humaines. Une formule séminaire et un partage d'expérience entre entreprises qui ne recrutent pas dans le même bassin de main-d'œuvre devrait être analysée et éventuellement mise à l'essai.

C. Pour répondre aux besoins de la grande entreprise :

9. S'assurer que l'AEC Fabrication des produits laitiers correspond toujours aux besoins et aux ressources de la grande entreprise. Si le contenu est peu questionné, les coûts qu'engendrent cette formation et les déplacements, apparaissent de plus en plus lourds dans un contexte de resserrement des marges.
10. Systématiser les bonnes pratiques d'accueil et de formation de base des employés. Mettre en place un module de formation et d'accueil des employés pour la moyenne entreprise qui couvrirait au moins les bonnes pratiques industrielles, les normes HACCP, les postes d'entrée et la santé et sécurité au travail. Un outil existe déjà au CSMOTA. Il faudrait savoir s'il est suffisamment connu et le cas échéant s'il existe des freins à son utilisation.
11. Analyser la possibilité, dans le cadre des conventions collectives, que des conditions d'entrée soient envisagées pour les postes de production demandant des compétences académiques plus élevées (opérateurs, fromagers). Permettre aux personnes titulaires d'un diplôme d'avoir immédiatement accès au poste pour lequel ils ont été formés. Nous sommes dans un cercle vicieux, comment l'industrie peut-elle recruter des employés plus formés si elle ne peut offrir aux diplômés des postes pour lesquels ils ont été formés. La formation en cours d'emploi est certes privilégiée mais certaines compétences (informatique, techniques fromagères, etc.) s'acquièrent facilement en formation académique.

12. Revoir les avantages consentis aux travailleurs qui occupent des postes plus exigeants physiquement et dont les horaires sont plus rebutants. Ce sont souvent les postes d'entrée, où le taux de rotation est le plus élevé, ceux qui sont quittés à la première occasion.
13. Faire une analyse des postes de travail où des problèmes liés à la santé et à la sécurité sont plus fréquents. Même si les problèmes n'atteignent pas ce que l'on trouve dans d'autres industries, le travail répétitif (ex. tortillons, chaîne d'embouteillage/ensachage) crée les mêmes problèmes partout. Les charges lourdes à soulever ou à pousser pourraient aussi faire l'objet d'attention. Cette analyse pourrait permettre d'accélérer la mécanisation des postes qui sont le plus exigeants physiquement.
14. Analyser les freins structureaux à l'embauche de femmes en production. Ces freins sont liés particulièrement aux postes d'entrée. L'industrie se prive ainsi d'un bassin important de main-d'œuvre à l'heure où elle appréhende le renouvellement de sa force de travail.
15. Analyser les possibilités de désaisonnalisation des usines par l'ajout de produits complémentaires dans le temps. Ceci éviterait le congédiement massif à certaines périodes et les difficiles réembauches à la reprise des activités. Utiliser les périodes moins occupées pour donner une formation aux employés.
16. Analyser et prendre des mesures visant à faciliter le recrutement et la rétention de la jeune génération, particulièrement les 20-30 ans. Il faut passer des récriminations envers ces nouveaux arrivants sur le marché du travail à l'analyse de leur motivation et à l'ajustement des conditions de travail pour motiver ces jeunes travailleurs et travailleuses. S'ils ont des objectifs de vie (loisir, accomplissement, famille) différents, comment l'industrie peut-elle leur offrir un défi stimulant?

D. De façon plus générale :

17. Promouvoir la formation par compagnonnage pour les gens en emploi, notamment au niveau des postes directement reliés à la fabrication du produit (ex. aide-fromager). Il s'agit d'un moyen qui correspond bien aux contraintes de temps et de ressources des entreprises et qui satisfait leur souhait de formation sur le lieu de travail dans leurs propres installations. La disponibilité de compagnons formateurs pour la moyenne entreprise peut s'avérer un problème et des ressources externes pourraient dans certains cas s'avérer nécessaires.
18. Se référer à ce qui existe déjà. Autant les ressources privées que publiques sont rares et la duplication doit être évitée. Un pôle de formateurs disposant de matériel pédagogique et d'équipement doit être au service de l'industrie laitière. Étudier la possibilité de standardiser le contenu des cours, l'exercice étant chapeauté par l'une ou l'autre des institutions déjà existantes.

19. Cibler les métiers génériques critiques tels que les finissants du DEC Technologie de l'électronique industrielle et le DEC Maintenance industrielle qui sont très recherchés dans l'industrie (mentionné au point 7.2), vérifier auprès d'autres CSMO s'ils éprouvent les mêmes difficultés de recrutement et s'associer aux institutions d'enseignement qui dispensent ces formations pour leur faire connaître les possibilités d'emploi de ce secteur. Le CSMOTA pourrait être en charge de cette action.

Il serait intéressant que le CSMOTA mette en place un groupe de travail pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des recommandations.

ANNEXE 1

Liste des participants

LISTE DES PARTICIPANTS

Grandes entreprises (entrevues individuelles)	Répondant
Agropur	M. Robert Lavallée
Saputo	M. Martin Girouard
Moyennes entreprises (groupes de discussion)	
Nutrinor	M. Laval Lapointe
Fromagerie Boivin	M. Luc Boivin
Ferme S.M.A.	M. Denis Roy
Fromagerie St-Fidèle	M. Alain Tremblay
Fromagerie Côte-de-Beaupré	M. Steve Fontaine
Représentants syndicaux (groupe de discussion)	
S.T.T. d'Aliments Ultima Inc.	M. Martin Delage
Syndicat des produits alimentaires de la Mauricie (CSD)	M. Daniel Roy
Syndicat des produits alimentaires de la Mauricie (CSD)	M. Pierre Dratschmicht
TUAC 1991-P	M. André Leroux
TUAC 1991-P	M. Serge Gauthier
TUAC 500	M. Denis Côté
CSD	M. Pierre Lafontaine
Syndicat des salariés de la production de Lactancia (CSD)	M. Éric Perrault
Syndicat des salariés en produits et services agricoles de l'Érable (CSD)	M. Ronald Desrochers
Syndicat national du lait (CSD)	M. Sylvain Laberge
TUAC Local 502	M. Denis Rocque
S.T.T. Parmalat (CSN)	Mme Suzanne Lanteigne
S.T.T. Parmalat (CSN)	M. Daniel Cauchon
Petites entreprises (entrevues téléphoniques)	
Fromages Chaput	M. Vincent Chaput
Fromagerie Éco-Délices	M. Richard Dubois
Fromagerie Port-Joli	M. Robert Tremblay
Laiterie Royale	M. Louis Roy
Fromagerie La Bourgade	M. Steve Vallée
Fromagerie du Terroir de Bellechasse	Mme Anne-Marie Girard
Fromagerie Les Chutes	M. Pierre Bouchard
ITA campus de St-Hyacinthe	
Direction de la formation continue, service aux entreprises	Mme Micheline Duranleau

ANNEXE 2

CANEVAS D'ENTREVUE

CANEVAS D'ENTREVUE

GUIDE D'ENTREVUE - GRANDES ENTREPRISES

INTRODUCTION

- ✦ Présentation de l'interviewer et du Groupe AGÉCO
- ✦ Présentation des objectifs de l'étude :
 - « Faire le portrait du secteur de la transformation laitière en regard de sa main-d'œuvre et des conditions de travail dans l'industrie. »
- ✦ Objectif de l'entrevue :
 - « Faire ressortir les problématiques spécifiques de disponibilité et de formation des employés et des conditions de travail des grandes entreprises de transformation laitière. »
- ✦ Enregistrement
- ✦ Les réponses seront traitées de manière confidentielle

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

- ✦ Quelle est la structure organisationnelle de votre entreprise? _____
- ✦ Combien d'usines de transformation votre entreprise opère-t-elle?
 - Au Québec _____
 - Ailleurs au Canada _____
 - Précisez où _____
 - _____
 - Ailleurs dans le monde _____
 - _____

Pour chacune des usines situées au Québec :

Région administrative	Nombre d'employés				Produits fabriqués
	À la production		Au total		
	T. plein	T. partiel	T. plein	T. partiel	

DESCRIPTION DES TÂCHES

- ♦ Quels sont les différents postes que l'on retrouve au sein de votre entreprise et quelles sont les tâches reliées à ces différents postes?

Poste	Tâches

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

- ♦ Quels moyens utilisez-vous pour recruter la main-d'œuvre dont vous avez besoin? (journaux, centre d'emploi, recommandations, etc.)

- ♦ Par région, quels sont les autres secteurs de l'économie qui entrent en compétition avec votre entreprise au niveau du recrutement de la main-d'œuvre? (transformation alimentaire autre, secteur manufacturier non alimentaire, tout autre secteur)

- ♦ Par poste de travail, quelles caractéristiques générales recherchez-vous chez les employés? (formation, caractéristiques physiques, aptitudes sociales)

Poste	Caractéristiques recherchées

♦ Avez-vous de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre? _____

- Si oui, est-ce un frein au développement de votre entreprise?

- Quelles sont, d'après vous, les causes de ce problème?

- Avez-vous entrepris des actions (collectives ou individuelles) pour remédier au problème?

- Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?

- Est-ce que des difficultés de recrutement seraient un incitatif à investir au niveau de la mécanisation des tâches?

♦ Avez-vous de la difficulté à trouver des employés qualifiés pour les postes à combler? Y a-t-il des postes plus difficiles à combler? Lesquels?

♦ De quel endroit provient votre main-d'œuvre? (local, régional, en proportion)

♦ Avez-vous recours à de la main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la province ou du pays pour combler certains postes?

- ♦ Avez-vous de la difficulté à retenir votre main-d'œuvre? _____

- Si oui, quelles sont d'après vous les causes de ce problème?

- Si oui, avez-vous entrepris des actions pour remédier au problème?

- Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?

- ♦ Quel est le taux de roulement dans votre entreprise?

Le taux de roulement se calcule comme suit, où le nombre de départs inclut les départs volontaires, les retraites, les congédiements, etc. :

$$\frac{\text{Nombre de départs au cours du mois}}{\text{Dossiers actifs à la fin du mois}} \times 100$$

- ♦ Y a-t-il des postes pour lesquels le taux de roulement est plus élevé? Lesquels?

- ♦ Quels sont les coûts reliés au roulement de personnel? (prime de séparation, baisse de performance, baisse de motivation des autres employés)

- ♦ Quel est le taux d'absentéisme dans votre entreprise?

Le taux d'absentéisme se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Heures planifiées par mois} - \text{Heures travaillées par mois}}{\text{Heures planifiées par mois}} \times 100$$

CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS
--

♦ Quelles sont les caractéristiques démographiques de vos employés?

- Âge moyen? _____
- Sexe? Homme : _____ Femmes : _____
- Ancienneté? _____
- Formation?
 - DES? _____
 - DEP? _____
 - DEC? _____
 - Universitaire? _____
 - Autres? _____
- De la région ou de l'extérieur? _____

FORMATION

♦ Est-ce que tous les postes de travail exigent une formation préalable à l'embauche?

- Si oui, de quel ordre? (secondaire, professionnelle, technique, collégiale, universitaire, etc.)

- Quelle formation ou quels diplômes (secondaire, professionnel, technique, collégial, universitaire, etc.) sont exigés en fonction des différents postes?

- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments?

- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEP Conduite de machine industrielle?

- ♦ Recrutez-vous des diplômés ayant l'attestation de formation professionnelle

- Aide-fromager?
- Manœuvre dans la transformation alimentaire?
- Conducteur de machines à ensacher et à emballer?

- ♦ Avez-vous identifié des lacunes au niveau des compétences des travailleurs à la production dans votre entreprise? Y voyez-vous un lien avec la formation initiale?

- Employés sans formation dans le domaine?

- Employés diplômés en Technologie de la transformation des aliments?

- Employés ayant une attestation de formation professionnelle comme aide-fromager ou manœuvre dans la transformation des aliments?

- Autres?

- ♦ Quelles sont les lacunes et quelles sont les améliorations souhaitées à l'offre de formation du ministère de l'Éducation dans le contexte actuel et pour les compétences futures?

- ♦ Votre entreprise procède-t-elle à une évaluation du rendement des employés?

- ♦ Votre entreprise offre-t-elle un programme officiel de formation? (au moment de l'embauche, avant d'exécuter certaines tâches, normes d'hygiène (HACCP), santé et sécurité au travail, etc.)

- ♦ Vos employés ont-ils accès à d'autres programmes de formation? Lesquels?

- ♦ Les programmes de formation sont-ils pertinents par rapport à vos besoins?

- ♦ Quelles activités de formation ou de perfectionnement les employés ont-ils reçues au cours des deux dernières années?

- ♦ Quelles sources de formation votre entreprise utilise-t-elle? (formation en milieu de travail, compagnonnage, formateur externe dans l'entreprise, formation à l'extérieur de l'entreprise, etc.)

CONDITIONS DE TRAVAIL

- ♦ Avez-vous une convention de travail avec les employés?

- ♦ Vos employés sont-ils syndiqués?

- ♦ Sur combien de quarts de travail fonctionnez-vous?

- ♦ Quelle est l'échelle salariale par poste de travail?

- ♦ Quel genre d'avantages sociaux offrez-vous à vos employés? (vacances, assurances, semaines réduites, etc.)

- ♦ De quelle façon se fait l'intégration d'un nouvel employé dans l'équipe de travail? (formation, présentation de l'équipe de travail, visite de l'entreprise, activités spéciales, etc.)

- ♦ Des problèmes de santé (blessures, troubles musculosquelettiques, LATR, etc.) peuvent-ils être reliés à l'accomplissement de certaines tâches dans vos entreprises?

- ♦ Avez-vous des employés sur la CSST? _____

- Quels sont les postes les plus souvent touchés par des accidents de travail?

- Quelle en est selon vous la cause principale? (manque de formation, difficulté physique, mécanisation nécessaire, etc.)

- ♦ Avez-vous eu connaissance, de la part des employés, d'insatisfactions au niveau des conditions de travail? Lesquelles?

- ♦ Y a-t-il des tâches qui sont mécanisées dans votre entreprise?

- ♦ Prévoyez-vous une plus grande mécanisation des tâches dans l'avenir?

PERSPECTIVES D'AVENIR

- ♦ Y a-t-il, dans l'avenir, des changements à prévoir dans la gestion et l'organisation des ressources humaines dans votre entreprise? (Exemples : créer un poste en RH, développer un manuel pour les employés, effectuer des évaluations de rendement des employés, etc.)

- ♦ Quelles sont vos prévisions pour vos besoins de main-d'œuvre à court et à moyen termes?
Par poste, métier ou profession

- ♦ Compte tenu des besoins actuels, des changements prévisibles et des développements dans le domaine, quelles compétences devraient acquérir les employés d'ici cinq ans?

- ♦ Les menaces à la gestion de l'offre vous inquiètent-elles? Si oui, à quel niveau?

- ♦ Quels développements prévoyez-vous pour votre entreprise dans les années à venir?

♦ Quels sont, selon vous, les grands défis qui attendent les transformateurs laitiers?

- Au Québec? Au Canada?

- Quant à la concentration dans l'industrie canadienne?

- Quant à l'ouverture des marchés?

- Quant aux importations d'ingrédients laitiers?

GUIDE DE DISCUSSION - MOYENNES ENTREPRISES

INTRODUCTION

- ✦ Présentation de l'interviewer et du Groupe AGÉCO
- ✦ Présentation des objectifs de l'étude :
 - « Faire le portrait du secteur de la transformation laitière en regard de sa main-d'oeuvre et des conditions de travail dans l'industrie. »
- ✦ Objectif du groupe de discussion :
 - « Faire ressortir les problématiques spécifiques de disponibilité et de formation des employés et des conditions de travail des PME laitières. »
- ✦ Durée : 2 heures environ
- ✦ Prise de notes ou enregistrement
- ✦ Les réponses seront traitées de manière confidentielle

PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS

- ✦ Prénom
- ✦ Entreprise
- ✦ Nombre d'employés (à la production, total, temps plein, temps partiel)
- ✦ Activités et produits
- ✦ Région administrative

CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS

- ✦ Quelles sont les caractéristiques démographiques des employés?
 - Âge moyen?
 - Sexe?
 - Ancienneté?
 - Formation?
 - DES?
 - DEP?
 - DEC?
 - Universitaire?
 - Autres?
 - De la région ou de l'extérieur?

DESCRIPTION DES TÂCHES

- ✦ Quels sont les différents postes que l'on retrouve au sein de votre entreprise?
- ✦ Quelles sont les tâches reliées à ces différents postes? (Préciser pour les manœuvres, les superviseurs, les techniciens, autres)

RECRUTEMENT

- ✦ Quels moyens utilisez-vous pour recruter la main-d'œuvre dont vous avez besoin? (journaux, centre d'emploi, recommandations, etc.)
- ✦ Quels sont les autres secteurs de l'économie qui entrent en compétition avec votre entreprise au niveau du recrutement de la main-d'œuvre? (transformation alimentaire autre, secteur manufacturier non alimentaire, tout autre secteur)
- ✦ Par poste, quelles caractéristiques générales recherchez-vous chez les employés? (formation, caractéristiques physiques, aptitudes sociales)
- ✦ Avez-vous de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre?
 - Si oui, est-ce un frein au développement de votre entreprise?
 - Quelles sont d'après vous les causes de ce problème?
 - Avez-vous entrepris des actions (collectives ou individuelles) pour remédier au problème?
 - Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?
 - Est-ce que ces difficultés de recrutement sont un incitatif à investir au niveau de la mécanisation des tâches?
- ✦ Avez-vous de la difficulté à trouver des employés qualifiés pour les postes à combler? Y a-t-il des postes plus difficiles à combler? Lesquels?
- ✦ De quel endroit provient votre main-d'œuvre? (local, régional, en proportion)
- ✦ Avez-vous recours à de la main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la province ou du pays pour combler certains postes? Si oui, pour quels postes et d'où proviennent-ils?

RÉTENTION

- ♦ Avez-vous de la difficulté à retenir votre main-d'œuvre?
 - Si oui, quelles sont d'après vous les causes de ce problème?
 - Si oui, avez-vous entrepris des actions pour remédier au problème?
 - Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?
- ♦ Quel est le taux de roulement dans votre entreprise?

Le taux de roulement se calcule comme suit, où le nombre de départs inclut les départs volontaires, les retraites, les congédiements, etc. :

$$\frac{\text{Nombre de départs au cours du mois}}{\text{Dossiers actifs à la fin du mois}} \times 100$$

- ♦ Y a-t-il des postes pour lesquels le taux de roulement est plus élevé? Lesquels?
- ♦ Quels sont les coûts reliés au roulement de personnel? (primes de séparation, baisse de performance, baisse de motivation des autres employés)
- ♦ Quel est le taux d'absentéisme dans votre entreprise?

Le taux d'absentéisme se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Heures planifiées par mois} - \text{Heures travaillées par mois}}{\text{Heures planifiées par mois}} \times 100$$

FORMATION

- ♦ Est-ce que tous les postes de travail exigent une formation préalable à l'embauche?
 - Si oui, de quel ordre? (secondaire, professionnelle, technique, collégiale, universitaire, etc.)
 - Quelle formation ou quels diplômes (secondaire, professionnel, technique, collégial, universitaire, etc.) sont exigés en fonction des différents postes?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEP Conduite de machine industrielle?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés ayant l'attestation de formation professionnelle
 - Aide-fromager?
 - Manœuvre dans la transformation alimentaire?
 - Conducteur de machines à ensacher et à emballer?

- ✦ Avez-vous identifié des lacunes au niveau des compétences des travailleurs à la production dans votre entreprise? Y voyez-vous un lien avec la formation initiale?
 - Employés sans formation dans le domaine?
 - Employés diplômés en Technologie de la transformation des aliments?
 - Employés ayant une attestation de formation professionnelle comme aide-fromager ou manœuvre dans la transformation des aliments?
 - Autres?
- ✦ Quelles sont les lacunes et quelles sont les améliorations souhaitées à l'offre de formation du ministère de l'Éducation dans le contexte actuel et pour les compétences futures?
- ✦ Votre entreprise procède-t-elle à une évaluation du rendement des employés?
- ✦ Vos employés ont-ils accès à des programmes de formation? Lesquels?
- ✦ Les programmes de formation sont-ils pertinents par rapport à vos besoins?
- ✦ Quelles activités de formation ou de perfectionnement les employés ont-ils reçues au cours des deux dernières années?
- ✦ Votre entreprise offre-t-elle un programme officiel de formation? (au moment de l'embauche, avant d'exécuter certaines tâches, normes d'hygiène (HACCP), santé et sécurité au travail, etc.)
- ✦ Quelles sources de formation votre entreprise utilise-t-elle? (formation en milieu de travail, compagnonnage, formateur externe dans l'entreprise, formation à l'extérieur de l'entreprise, formation par Internet, etc.)
- ✦ Connaissez-vous les programmes d'étude en lien avec le secteur de la transformation des produits laitiers?

CONDITIONS DE TRAVAIL

- ✦ Avez-vous une convention de travail avec les employés?
- ✦ Vos employés sont-ils syndiqués?
- ✦ Sur combien de quarts de travail fonctionnez-vous?
- ✦ Quelle est l'échelle salariale par poste de travail?
- ✦ Quel genre d'avantages sociaux offrez-vous à vos employés? (vacances, assurances, semaines réduites, etc.)

- ✦ De quelle façon se fait l'intégration d'un nouvel employé dans l'équipe de travail? (formation, présentation de l'équipe de travail, visite de l'entreprise, activités spéciales : lesquelles?, etc.)
- ✦ Des problèmes de santé (blessures, troubles musculosquelettiques, LATR, etc.) peuvent-ils être reliés à l'accomplissement de certaines tâches dans vos entreprises?
- ✦ Avez-vous des employés sur la CSST?
 - Quels sont les postes les plus souvent touchés par des accidents de travail?
 - Quelle en est selon vous la cause principale? (manque de formation, difficulté physique, mécanisation nécessaire, etc.)
- ✦ Avez-vous eu connaissance, de la part des employés, d'insatisfactions au niveau des conditions de travail? Lesquelles?
- ✦ Y a-t-il des tâches qui sont mécanisées dans votre entreprise?
- ✦ Prévoyez-vous une plus grande mécanisation des tâches dans l'avenir?

PERSPECTIVES D'AVENIR

- ✦ Y a-t-il, dans l'avenir, des changements à prévoir dans la gestion et l'organisation des ressources humaines dans votre entreprise? (Exemples : créer un poste en RH, développer un manuel pour les employés, effectuer des évaluations de rendement des employés, etc.)
- ✦ Quelles sont vos prévisions pour vos besoins de main-d'œuvre à court et à moyen termes?
Par poste, métier ou profession
- ✦ Compte tenu des besoins actuels, des changements prévisibles et des développements dans le domaine, quelles compétences devraient acquérir les employés d'ici cinq ans?
- ✦ Quels développements prévoyez-vous pour votre entreprise dans les années à venir?
- ✦ Quels sont, selon vous, les grands défis qui attendent les transformateurs laitiers?
 - Au Québec?, Au Canada?
 - Quant à la concentration dans l'industrie canadienne?
 - Quant à l'ouverture des marchés?
 - Quant aux importations d'ingrédients laitiers?

GUIDE D'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE - PETITES ENTREPRISES

INTRODUCTION

- ♦ Présentation des objectifs de l'étude :
 - « Faire le portrait du secteur de la transformation laitière en regard de sa main-d'œuvre et des conditions de travail dans l'industrie. »
- ♦ Objectif des entrevues :
 - « Faire ressortir les problématiques spécifiques de disponibilité et de formation des employés et des conditions de travail des PME laitières. »
- ♦ Prise de notes ou enregistrement
- ♦ Les réponses seront traitées de manière confidentielle

PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS

- ♦ Prénom
- ♦ Entreprise
- ♦ Nombre d'employés (à la production, total, temps plein, temps partiel)
- ♦ Activités et produits
- ♦ Région administrative

CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS

- ♦ Quelles sont les caractéristiques démographiques des employés?
 - Âge moyen?
 - Sexe?
 - Ancienneté?
 - Formation?
 - DES?
 - DEP?
 - DEC?
 - Universitaire?
 - Autres?
 - De la région ou de l'extérieur?

DESCRIPTION DES TÂCHES

- ✦ Quels sont les différents postes que l'on retrouve au sein de votre entreprise?
- ✦ Quelles sont les tâches reliées à ces différents postes? (Préciser pour les manœuvres, les superviseurs, les techniciens, autres)

RECRUTEMENT

- ✦ Quels moyens utilisez-vous pour recruter la main-d'œuvre dont vous avez besoin? (journaux, centre d'emploi, recommandations, etc.)
- ✦ Quels sont les autres secteurs de l'économie qui entrent en compétition avec votre entreprise au niveau du recrutement de la main-d'œuvre? (transformation alimentaire autre, secteur manufacturier non alimentaire, tout autre secteur)
- ✦ Par poste, quelles caractéristiques générales recherchez-vous chez les employés? (formation, caractéristiques physiques, aptitudes sociales)
- ✦ Avez-vous de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre?
 - Si oui, est-ce un frein au développement de votre entreprise?
 - Quelles sont d'après vous les causes de ce problème?
 - Avez-vous entrepris des actions (collectives ou individuelles) pour remédier au problème?
 - Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?
 - Est-ce que ces difficultés de recrutement sont un incitatif à investir au niveau de la mécanisation des tâches?
- ✦ Avez-vous de la difficulté à trouver des employés qualifiés pour les postes à combler? Y a-t-il des postes plus difficiles à combler? Lesquels?
- ✦ De quel endroit provient votre main-d'œuvre? (local, régional, en proportion)
- ✦ Avez-vous recours à de la main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la province ou du pays pour combler certains postes? Si oui, pour quels postes et d'où proviennent-ils?

RÉTENTION

- ♦ Avez-vous de la difficulté à retenir votre main-d'œuvre?
 - Si oui, quelles sont d'après vous les causes de ce problème?
 - Si oui, avez-vous entrepris des actions pour remédier au problème?
 - Si oui, quels ont été les résultats de ces actions?
- ♦ Y a-t-il des postes pour lesquels le taux de roulement est plus élevé? Lesquels?

FORMATION

- ♦ Est-ce que tous les postes de travail exigent une formation préalable à l'embauche?
 - Si oui, de quel ordre? (secondaire, professionnelle, technique, collégiale, universitaire, etc.)
 - Quelle formation ou quels diplômes (secondaire, professionnel, technique, collégial, universitaire, etc.) sont exigés en fonction des différents postes?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés du DEP Conduite de machine industrielle?
- ♦ Recrutez-vous des diplômés ayant l'attestation de formation professionnelle
 - Aide-fromager?
 - Manœuvre dans la transformation alimentaire?
 - Conducteur de machines à ensacher et à emballer?
- ♦ Avez-vous identifié des lacunes au niveau des compétences des travailleurs à la production dans votre entreprise? Y voyez-vous un lien avec la formation initiale?
 - Employés sans formation dans le domaine?
 - Employés diplômés en Technologie de la transformation des aliments?
 - Employés ayant une attestation de formation professionnelle comme aide-fromager ou manœuvre dans la transformation des aliments?
 - Autres?
- ♦ Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez à l'offre de formation du ministère de l'Éducation?
- ♦ Votre entreprise procède-t-elle à une évaluation du rendement des employés?
- ♦ Vos employés ont-ils accès à des programmes de formation? Lesquels?

- ✦ Quelles activités de formation ou de perfectionnement les employés ont-ils reçues au cours des deux dernières années?
- ✦ Votre entreprise offre-t-elle un programme officiel de formation? (au moment de l'embauche, avant d'exécuter certaines tâches, normes d'hygiène (HACCP), santé et sécurité au travail, etc.)
- ✦ Quelles sources de formation votre entreprise utilise-t-elle? (formation en milieu de travail, compagnonnage, formateur externe dans l'entreprise, formation à l'extérieur de l'entreprise, formation par Internet, etc.)

CONDITIONS DE TRAVAIL

- ✦ Avez-vous une convention de travail avec les employés?
- ✦ Vos employés sont-ils syndiqués?
- ✦ Sur combien de quarts de travail fonctionnez-vous?
- ✦ Quelle est l'échelle salariale par poste de travail?
- ✦ Quel genre d'avantages sociaux offrez-vous à vos employés? (vacances, assurances, semaines réduites, etc.)
- ✦ De quelle façon se fait l'intégration d'un nouvel employé dans l'équipe de travail? (formation, présentation de l'équipe de travail, visite de l'entreprise, activités spéciales : lesquelles?, etc.)
- ✦ Des problèmes de santé (blessures, troubles musculosquelettiques, LATR, etc.) peuvent-ils être reliés à l'accomplissement de certaines tâches dans vos entreprises?
- ✦ Avez-vous présentement des employés sur la CSST?
 - Quels sont les postes les plus souvent touchés par des accidents de travail?
 - Quelle en est selon vous la cause principale? (manque de formation, difficulté physique, mécanisation nécessaire, etc.)
- ✦ Avez-vous eu connaissance, de la part des employés, d'insatisfactions au niveau des conditions de travail? Lesquelles?
- ✦ Y a-t-il des tâches qui sont mécanisées dans votre entreprise?
- ✦ Prévoyez-vous une plus grande mécanisation des tâches dans l'avenir?

PERSPECTIVES D'AVENIR

- ✦ Y a-t-il, dans l'avenir, des changements à prévoir dans la gestion et l'organisation des ressources humaines dans votre entreprise? (Exemples : créer un poste en RH, développer un manuel pour les employés, effectuer des évaluations de rendement des employés, etc.)
- ✦ Quelles sont vos prévisions pour vos besoins de main-d'œuvre à court et à moyen termes?
Par poste, métier ou profession
- ✦ Compte tenu des besoins actuels, des changements prévisibles et des développements dans le domaine, quelles compétences devraient acquérir les employés d'ici cinq ans?
- ✦ Quels développements prévoyez-vous pour votre entreprise dans les années à venir?
- ✦ Quels sont, selon vous, les grands défis qui attendent les transformateurs laitiers?
 - Au Québec?, Au Canada?
 - Quant à la concentration dans l'industrie canadienne?
 - Quant à l'ouverture des marchés?
 - Quant aux importations d'ingrédients laitiers?

ANNEXE 3
MODIFICATIONS CONCEPTUELLES
ET MÉTHODOLOGIQUES À
L'ENQUÊTE ANNUELLE DES MANUFACTURES

MODIFICATIONS CONCEPTUELLES ET MÉTHODOLOGIQUES À L'ENQUÊTE ANNUELLE DES MANUFACTURES

« En 2000, Statistique Canada a apporté d'importantes modifications conceptuelles et méthodologiques à l'Enquête annuelle des manufactures (EAM). Avant 2000, l'EAM présentait des estimations des principales statistiques financières d'établissements non constitués en société et ayant des employés et des ventes de produits manufacturés égales ou supérieures à 30 000 \$. à compter de 2000, elle a rassemblé des données sur tous les établissements constitués ou non en société et dont l'activité principale est la fabrication, par un jumelage des données avec le registre des entreprises.

La mise en relation de l'EAM et du registre des entreprises a élargi sensiblement le champ d'application de l'enquête et permis d'obtenir une représentation meilleure du secteur de la fabrication au Canada. On a ajouté près de 24 000 unités aux établissements non constitués en société avec des employés et dont les ventes de biens manufacturés sont égales ou supérieures à 30 000 \$ (l'ancienne méthode) et quelque 60 000 unités à l'univers de l'EAM. Malgré l'augmentation notable du nombre d'établissements, la plupart ont encore une taille relativement faible et comptent pour moins de 5 % de la valeur des livraisons manufacturières de l'élément établissements constitués en société.

En outre, depuis 2000, les données provenant des sièges sociaux ne sont plus incluses. L'exclusion des données provenant des sièges sociaux aura une incidence sur les variables suivantes : les employés administratifs; les salaires; le nombre total d'employés; les traitements et salaires; le coût des matières, fournitures et biens destinés à la revente; la valeur des expéditions et autres revenus; et la valeur ajoutée totale. En 1999, l'activité « sièges sociaux » comptait pour environ 3 % des employés chez les fabricants canadiens et pour environ 7 % de la valeur totale des expéditions et autres revenus »

Source : Strategis, 2006.

ANNEXE 4

DÉFINITION DES CLASSES DE LAIT

DÉFINITION DES CLASSES DE LAIT

Système harmonisé de classification du lait :

La plupart des agences et offices provinciaux de mise en marché achètent le lait des producteurs et le vendent aux transformateurs pour la fabrication de produits laitiers. Le lait produit au Canada est vendu aux transformateurs selon un système harmonisé de classification du lait pour la fabrication des produits visés par les classes suivantes :

Classe	Produits
Classe 1(a)	Lait et breuvages faits de lait partiellement écrémé ou écrémé, traités ou non pour l'intolérance au lactose, aromatisés ou non, additionnés de vitamines ou de minéraux ou non, destinés à la vente au détail et au secteur des services alimentaires lait de poule boisson cordiale lait fermenté lait concentré pour fin de reconstitution en lait de consommation
Classe 1(b)	Tous les types de crème contenant un taux de matière grasse d'au moins 5 p. cent destinés à la vente au détail et au secteur des services alimentaires
Classe 1(b)ii	Crème fraîche contenant 32 % de matière grasse ou plus utilisée dans la fabrication de produits frais de boulangerie qui ne sont pas admissibles aux permis de classe 5. Toute utilisation de cette classe exige un permis de la classe 1(b)ii.
Classe 1(c)	Nouveaux produits 1(a) et 1(b) faits de lait de consommation et destinés à la vente au détail et au secteur des services alimentaires tels qu'approuvés par les autorités provinciales pendant une période de lancement
Classe 1(d)	Produits fait de lait de consommation 1(a) et 1(b) et mis en marché à l'extérieur des dix provinces signataires mais à l'intérieur des frontières canadiennes, par exemple, au Territoire du Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et sur les navires de croisière.

Classe	Produits
Classe 2	Tous les types de crème glacée, de mélange à crème glacée, de yogourt, de kéfir, congelés ou non Tous les types de crème acidulée (crème sure) Tous les types de mélanges de lait frappé¹ Autres produits laitiers congelés Les produits suivants : fudge, poudings, substituts de repas, mélanges à soupe, lait pour nourrissons, caféinate et desserts indiens

Note 1 : Les laits frappés destinés à la vente au détail sont actuellement classifiés comme un produit de la classe 1 au niveau de la MCLO et de la classe 2 au niveau du P5.

Classe	Produits
Classe 3(a)	Tous les fromages qui ne sont pas identifiés dans la Classe 3(b) Tous les types de fromage en grains sauf ceux de type brassé
Classe 3(b)	Tous les types de fromage cheddar Caillé brassé Fromage à la crème Bases de fromage crémeux (mélanges de fromage) Cheddar et types de cheddar vendus frais²

Note 2 : Définition d'un fromage apparenté au cheddar : un fromage de nomenclature descriptive sera reconnu comme un fromage de type cheddar aux fins de la classification si c'est un fromage à pâte ferme ou demi-ferme non affiné, à caillé non lavé dont la teneur minimale en matière grasse du lait est de 25 % et la teneur maximale en humidité de 45 %.

Classe	Produits
Classe 4(a)	Tous les types de beurre et d'huile de beurre Tous les types de poudre Lait concentré servant d'ingrédient dans l'industrie alimentaire ³ Tous les produits qui ne sont pas mentionnés ailleurs
Classe 4(a)1 ⁴	Composants de lait pour la fabrication de caséine présure (sèche ou caillée) ou pour la fabrication de concentré protéique du lait (CPL) utilisé dans la fabrication d'un produit final non standardisé dans la catégorie du fromage fondu.
Classe 4(b)	Lait concentré destiné à la vente au détail, sucré ou non
Classe 4(c)	Nouveaux produits de transformation tels qu'approuvés par les autorités provinciales pendant une période de lancement
Classe 4(d)	Inventaires et pertes ⁵
Classe 4(m)	Composants du lait pour les marchés particuliers tels qu'établis de temps à autre par le CCGAL.

Note 3 : À l'intérieur de la MCLO, lait concentré utilisé pour fabriquer d'autres produits laitiers. Dans le P5, on le classifie selon son utilisation finale.

Note 4 : Prix et administration :

- i. Les offices provinciaux ou les agences fixeront le prix de la matière grasse pour la classe 4(a)1 au prix de la classe 4(a) et le prix des protéines et autres solides de la classe 4(a)1 au prix établi par le CCGAL sur une base semi-annuelle (1er août et 1er février).
- ii. La CCL recevra des offices et des agences provinciales les déclarations mensuelles d'utilisation de lait en vue de la mise en commun des revenus. Les provinces conviennent que les revenus de la classe 4(a)1 seront mis en commun au niveau du P10.
- iii. La vérification de la classe 4(a)1 sera effectuée par les organismes habituellement chargés de ce travail dans les provinces. Dans le cas des déplacements interprovinciaux du produit, la CCL coordonnera la vérification et l'échange d'information entre les vérificateurs provinciaux. Le transformateur recevant du lait cru utilisé pour fabriquer de la caséine présure (sèche ou caillée) ou du CPL sous la classe 4(a)1 devra fournir des documents pour justifier la demande de composants de lait utilisés dans la fabrication d'un produit final non standardisé dans la catégorie du fromage fondu. Les provinces participantes doivent appliquer des procédures adéquates pour assurer la conformité au sein de cette classe.
- iv. La classe 4(a)1 pourra être renouvelée après examen et adoption par le CCGAL d'ici le 1er février 2008.

Note 5 : Pertes : pertes expliquées (décharges, retours de lait de consommation, cuves stériles, etc.) Pertes inexpliquées : jusqu'à 2 % pour la transformation (dans l'Ouest seulement).

Classe	Produits
Classe 5(a)*	Fromage utilisé comme ingrédient dans la transformation secondaire de produits destinés aux marchés intérieur et d'exportation
Classe 5(b)*	Tous les autres produits laitiers utilisés comme ingrédient dans la transformation secondaire de produits destinés aux marchés intérieur et d'exportation
Classe 5(c)*	Produits laitiers utilisés comme ingrédient dans le secteur de la confiserie pour des produits destinés aux marchés intérieur et d'exportation
Classe 5(d)	Exportations prévues et autres exportations approuvées par le CCGAL, le total de ces exportations ne devant pas dépasser les engagements du Canada envers l'OMC.

Dans le cadre de la classe 5(a), (b) et (c) (le Programme de permis des classes spéciales de lait), le lait de transformation est classé et offert pour la fabrication de produits laitiers et de produits contenant des ingrédients laitiers à des prix qui varient selon l'utilisation finale. Les quantités de composants de lait offertes sous la classe 5 sont contrôlées au moyen de permis émis par la Commission canadienne du lait.

Source : Commission canadienne du lait, 2005.

ANNEXE 5

TARIFS À L'IMPORTATION DES PRODUITS LAITIERS ET AUTRES DÉRIVÉS DU LAIT AU CANADA

TARIFS À L'IMPORTATION DES PRODUITS LAITIERS ET AUTRES DÉRIVÉS DU LAIT AU CANADA

Le tableau suivant présente les numéros tarifaires, la dénomination des marchandises et le tarif de la nation la plus favorisée applicable aux produits laitiers et autres dérivés du lait au Canada.

CHAPITRE 2

21.06 Préparations alimentaires non dénommées ni comprises ailleurs

	Succédanés de lait, crème ou beurre contenant 50 % ou plus de contenu laitier	
2106.90.31.00	Dans les limites ¹	5 %
2106.90.32.00	Au-dessus des limites ²	212 % mais pas moins de 2,11 \$/kg
	Préparations, contenant plus de 15 % en poids de matières grasses du lait mais moins de 50 % en poids de contenu laitier	
2106.90.33.00	Dans les limites	5 %
2106.90.34.00	Au-dessus des limites	212 % mais pas moins de 2,11 \$/kg
	Succédanés de lait ou crème contenant (sec) plus de 10 % de solides de lait en poids mais moins de 50 % en poids de contenu laitier et succédanés de beurre contenant (sec) plus de 10 % de solides de lait en poids mais moins de 15 % en poids de m.g. du lait	
2106.90.35.00		8 %
	Autres	
	Contenant 50 % ou plus de contenu laitier	
2106.90.93.00	Dans les limites	7 %
2106.90.94.00	Au-dessus des limites	274,5 % mais pas moins de 2,88 \$/kg
	Autres préparations contenant (sec) plus de 10 % de solides de lait ne poids mais moins de 50 % en poids de contenu laitier	
2106.90.95.00		8 %

CHAPITRE 3

35.01 Caséines, caséinates et autres dérivés des caséines; colles de caséine

	<i>Caséines</i>	
3501.10.10.00	Devant servir à la fabrication de produits canadiens à l'exclusion de caséines utilisées pour la fabrication de préparations alimentaires	
3501.90.90.00	Autres	
		En franchise
	<i>Autres</i>	
3501.90.10.00	Colles de caséines (pour ruban gommé, etc.) et caséinates pour produits canadiens	
	Autres	
3501.90.90.10	Caséinates et autres dérivés de caséines	
3501.90.90.20	Colles de caséine	
		En franchise

35.02	Albumines (y compris les concentrats de plusieurs protéines de lactosérum, contenant, en poids calculé sur matière sèche, plus de 80 % de protéines de lactosérum), albuminates et autres dérivés des albumines
3502.20.00.00	Lactalbumine, y compris les concentrés de deux ou plusieurs protéines de lactosérum 6,5 %

CHAPITRE 4

04.01 Lait et crème de lait, non concentrés, ni additionnés de sucre ou d'autres édulcorants

<i>D'une teneur en poids de matières grasses n'excédant pas 1 %</i>			
0401.10.10.00	Dans les limites	7,5 %	
0401.10.20.00	Au-dessus des limites	241 % mais pas moins de 34,50 \$/hl	
<i>D'une teneur en poids de matières grasses excédant 1 % mais n'excédant pas 6 %</i>			
0401.20.10.00	Dans les limites	7,5 %	
0401.20.20.00	Au-dessus des limites	241 % mais pas moins de 34,50 \$/hl	
<i>D'une teneur en poids de matières grasse excédant 6 %</i>			
0401.30.10.00	Dans les limites	7,5 %	
0401.30.20.00	Au-dessus des limites	292,5 % mais pas moins de 2,48 \$/kg	

04.02 Lait et crème de lait, concentrés ou additionnés de sucre ou d'autres édulcorants

<i>En poudre, en granulé ou sous d'autres formes solides, d'une teneur en poids de matières grasse n'excédant pas 1,5 %</i>			
0402.10.10.00	Dans les limites	3,32 ¢/kg	
0402.20.10.00	Au-dessus des limites	201,5 % mais pas moins de 2,01 \$/kg	
<i>En poudre, en granulé ou sous d'autres formes solides, d'une teneur en poids de matières grasse n'excédant pas 1,5 %</i>			
Sans addition de sucre ou d'autres édulcorants			
Lait			
0402.21.11.00	Dans les limites	3,32 ¢/kg	
0402.21.12.00	Au-dessus des limites	243 % mais pas moins de 2,82 \$/kg	
Crème			
0402.21.21.00	Dans les limites	6,5 %	
0402.21.22.00	Au-dessus des limites	295,5 mais pas moins de 4,29 \$/kg	
Autres			
Lait			
0402.29.11.00	Dans les limites	3,32 ¢/kg	
0402.29.12.00	Au-dessus des limites	243 % mais pas moins de 2,82 \$/kg	
Crème			
0402.29.21.00	Dans les limites	6,5 %	
0402.29.22.00	Au-dessus des limites	295,5 mais pas moins de 4,29 \$/kg	
<i>Autres</i>			
Sans addition de sucre ou d'autres édulcorants			
0402.91.10.00	Dans les limites	2,84 ¢/kg	
0402.91.20.00	Au-dessus des limites	259 % mais pas moins de 78,9 ¢/kg	
Autres			
0402.99.10.00	Dans les limites	2,84 ¢/kg	
0402.99.20.00	Au-dessus des limites	255 % mais pas moins de 95,1 ¢/kg	

04.03 Babeurre, lait et crème caillés, yogourt, kéfir et autres laits et crèmes fermentés ou acidifiés, même concentrés ou additionnés de sucre ou d'autres édulcorants ou aromatisés ou additionnés de fruits ou de cacao			
<i>Yogourt</i>			
0403.10.10.00	Dans les limites	6,5 %	
0403.10.20.00	Au-dessus des limites	237,5 % mais pas moins de 46,6 ¢/kg	
<i>Autres</i>			
<i>Babeurre en poudre</i>			
0403.90.11.00	Dans les limites	3,32 ¢/kg	
0403.90.12.00	Au-dessus des limites	208 % mais pas moins de 2,07 \$/kg	
<i>Autres</i>			
0403.90.91.00	Dans les limites	7,5 %	
0403.90.92.00	Au-dessus des limites	216,5 % mais pas moins de 2,15 \$/kg	
04.04 Lactosérum, même concentré ou additionné de sucre ou d'autres édulcorants; produits consistant en composants naturels du lait, même additionnés de sucre ou d'autres édulcorants, non dénommés ni compris ailleurs			
<i>Lactosérum, modifié ou non, même concentré ou additionné de sucre ou d'autres édulcorants</i>			
0404.10.10.00	Concentré de protéines de lactosérum	4,94 ¢/kg	
<i>Lactosérum en poudre</i>			
0404.10.21.00	Dans les limites	3,32 ¢/kg	
0404.10.22.00	Au-dessus des limites	208 % mais pas moins de 2,07 \$/kg	
<i>Autres</i>			
0404.10.90.10	Condensé ou évaporé	11 %	
0404.10.90.20	Lactosérum modifié		
0404.10.90.90	Autres		
<i>Autres</i>			
<i>Poudres laitières mélangées</i>			
0404.90.10.11	Contenant, en poids, plus de 50 % de poudre de lait écrémé		
0404.90.10.12	Contenant, en poids, plus de 50 % de poudre de lactosérum		
0404.90.10.19	Autres		
0404.90.10.90	Autres		
	Dans les limites	6,5 %	
	Au-dessus des limites	270 % mais pas moins de 3,15 \$/kg	
04.05 Beurre et autres matières grasses provenant du lait; pâtes à tartiner laitières			
<i>Beurre</i>			
0405.10.10.00	Dans les limites	11,38 ¢/kg	
0405.10.20.00	Au-dessus des limites	298,5 % mais pas moins de 4,00 \$/kg	
<i>Pâtes à tartiner laitières</i>			
0405.20.10.00	Dans les limites	7 %	
0405.20.20.00	Au-dessus des limites	274,5 % mais pas moins de 2,88 \$/kg	
<i>Autres</i>			
0405.90.10.00	Dans les limites	7,5 %	
0405.90.20.00	Au-dessus des limites	313,5 % mais pas moins de 5,12 \$/kg	

04.06 Fromages et caillebotte

Fromages frais (non affinés), y compris le fromage de lactosérum, et caillebotte

0406.10.10.10	Fromage à la crème (à l'exclusion du fromage obtenu à partir de lactosérum ou de babeurre)		
0406.10.10.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.10.20.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 4,52 \$/kg

Fromages râpés ou en poudre, de tous types

	Cheddar et du type Cheddar		
0406.20.11.10	Cheddar		
0406.20.11.20	Du type Cheddar		
		Dans les limites	2,84 ¢/kg
0406.20.12.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 3,58 \$/kg
	Autres		
0406.20.91.10	Parmesan		
0406.20.91.20	Romano		
0406.20.91.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.20.92.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,11 \$/kg

Fromages fondus, autres que râpés ou en poudre

	Cheddar et du type Cheddar		
0406.30.10.11	Cheddar		
0406.30.10.12	Du type Cheddar		
0406.30.10.20	Gruyère		
0406.30.10.30	Suisse		
0406.30.10.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.30.20.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 4,34 \$/kg

Fromages à pâte persillée

0406.40.10.00		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.40.20.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,33 \$/kg

Autres fromages

	Cheddar et du type Cheddar		
0406.90.11.10	Cheddar		
	Du type Cheddar		
0406.90.11.21	Colby, Monterey Jack, Farmer ou Brick		
0406.90.11.29	Autres		
		Dans les limites	2,84 ¢/kg
0406.90.12.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 3,53 \$/kg
	Camembert et du type Camembert		
0406.90.21.10	Camembert et du type Camembert		
0406.90.21.20	Du type camembert		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.22.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,78 \$/kg

	Brie ou du type Brie		
0406.90.31.10	Brie		
0406.90.31.20	Du type Brie		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.32.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,50 \$/kg
	Gouda ou du type Gouda		
0406.90.41.10	Gouda		
0406.90.41.20	Edam		
0406.90.41.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.42.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 4,23 \$/kg
	Provolone ou du type Provolone		
0406.90.51.10	Provolone		
0406.90.51.20	Du type Provolone		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.52.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,08 \$/kg
	Mozzarella ou du type Mozzarella		
0406.90.61.00		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.62.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 3,53 \$/kg
	Suisse/Emmental et du type Suisse/Emmental		
0406.90.71.10	Suisse/Emmental		
0406.90.71.20	Samsoe		
0406.90.71.30	Jarlsberg		
0406.90.71.40	Greve		
0406.90.71.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.72.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 4,34 \$/kg
	Gruyère ou du type Gruyère		
0406.90.81.10	Gruyère		
0406.90.81.20	Du type Gruyère		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.82.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,26 \$/kg
	Autres		
	Havarti et du type Havarti		
0406.90.91.10	Havarti		
0406.90.91.20	Du type Havarti		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.92.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 4,34 \$/kg
	Parmesan et du type Parmesan		
0406.90.93.10	Parmesan		
0406.90.93.20	Du type Parmesan		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.94.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,08 \$/kg

	Romano et du type Romano		
0406.90.95.10	Romano		
0406.90.95.20	Du type Romano		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.96.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 5,15 \$/kg
	Autres		
0406.90.98.10	Feta		
0406.90.98.20	Muenster		
0406.90.98.30	Autres, au lait partiellement écrémé		
0406.90.98.40	Autres, au lait écrémé		
0406.90.98.90	Autres		
		Dans les limites	3,32 ¢/kg
0406.90.99.00		Au-dessus des limites	245,5 % mais pas moins de 3,53 \$/kg

Note 1 : Dans les limites de l'engagement d'accès.

Note 2 : Au-dessus des limites de l'engagement d'accès.

Source : Tarifs des douanes, 2006.

ANNEXE 6

DÉFINITION DES RÉGIONS ADMINISTRATIVES

DÉFINITION DES RÉGIONS ADMINISTRATIVES

Numéro	Nom
01	Bas-Saint-Laurent
02	Saguenay—Lac-Saint-Jean
03	Québec
04	Mauricie
05	Estrie
06	Montréal
07	Outaouais
08	Abitibi-Témiscamingue
09	Côte-Nord
10	Nord-du-Québec
11	Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine
12	Chaudière-Appalaches
13	Laval
14	Lanaudière
15	Laurentides
16	Montérégie
17	Centre-du-Québec

ANNEXE 7
LISTE DE COURS OFFERTS DANS LE SECTEUR LAITIER EN
2005-2006 PAR L'ITA CAMPUS DE ST-HYACINTHE

LISTE DE COURS OFFERTS DANS LE SECTEUR LAITIER EN 2005-2006 PAR L'ITA CAMPUS DE ST-HYACINTHE

Titre du cours	Durée
Traitement des produits laitiers : cours de base	14 heures
Traitement des produits laitiers : cours de spécialisation	
Fromagerie	14 heures
Lait de consommation	7 heures
Yogourt/beurre	7 heures
Sensibilisation au système HACCP	1 heure
Planifier une formation	3 heures
Traitement de chaleur des produits laitiers	14 heures
Changements physico-chimiques dans la fabrication fromagère	10 heures
Intervenir dans la maîtrise des risques (HACCP)	6 heures
Promouvoir les caractéristiques des fromages de son entreprise	8 heures
Interpréter l'acidification comme indicateur de la qualité en fabrication fromagère	7 heures
Filtration membranaire des produits laitiers	7 heures
Rappel sur les jugements des odeurs	4 heures
Principe de base et conception hygiénique de l'équipement	
Aperçu du procédé en fromagerie	6 heures
Conditionnement et emballage aseptique	20 heures

Liste des entreprises laitières qui ont demandé une formation sur mesure

En 2005-2006

- Parmalat, usine de Montréal
- Parmalat, usine de Marieville
- Saputo, usine de St-Léonard
- Saputo, usine de Plessisville
- Saputo, usine de St-Raymond de Portneuf
- Agropur-Natrel, corporatif
- Laiterie Chalifoux
- Fromagerie Albert Perron
- Aliments Ultima
- Festo
- ACIA
- Société de fromages du Québec (SFQ)

Entre 2003 et 2005

- Danone
- Laiterie Lamothe

BIBLIOGRAPHIE

AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE CANADA (AAC), *Portrait de l'industrie laitière canadienne*, août 2005, 82 pages,
http://www.dairyinfo.gc.ca/pdf_files/dairyprofilef.pdf, consulté le 15 novembre 2005.

CONSEIL DE LA COOPÉRATION DU QUÉBEC (CCQ), « Cinq coopérateurs décorés de l'Ordre du Mérite coopératif québécois par le Conseil de la coopération », *Affaires publiques*, communiqué du 16 mars 2005,
<http://www.coopquebec.coop/affpub/communiqués/actualite221.html>, consulté le 12 janvier 2006.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (CSMOTA), *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec*, Rapport final, mars 2005, 39 pages,
<http://www.csmota.qc.ca/Analyse%20des%20conventions%20collectives%20en%20TA.pdf>, consulté le 15 décembre 2005.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (CSMOTA), *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, Rapport final, septembre 2004, 171 pages.

COMMISSION CANADIENNE DU LAIT, *Système harmonisé de classification du lait*,
http://www.cdc-ccl.gc.ca/cdc/index_fr.asp?cald=812&pgld=2183, consulté le 6 décembre 2005.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST), « Prix innovation en santé et sécurité du travail, 2005, Région de la Yamaska », 2005,
http://www.csst.qc.ca/asp/Innovation_2005/2005/Yamaska/Yamaska.htm, consulté le 16 janvier 2006.

DAIRY FARMERS OF ONTARIO, *DFO statistical Handbook 2003-2004*, 2005,
http://www.milk.org/pdf/publications-dfo_stats.pdf, consulté le 5 janvier 2006.

EMPLOI-QUÉBEC, *Information sur le marché du travail (IMT)*, 2005.
http://imt.emploiuebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp, consulté le 24 novembre 2005.

FONDATION DE TECHNOLOGIE LAITIÈRE DU QUÉBEC INC. (FTLQ), *Science et technologie du lait : Transformation du lait*, Presses Internationales Polytechnique, 2002, 600 pages.

GO5, *Coalition pour un modèle agricole équitable, la Gestion de l'Offre*, 2005
<http://www.go5quebec.ca/fr/offre.php>, consulté le 5 décembre 2005.

GOUIN, Daniel-Mercier, *L'organisation de la mise en marché du lait au Québec*, Notes du cours *Organismes d'intervention*, Hiver 2005, 22 pages.

GROUPE AGÉCO, *Annuaire statistique laitier québécois*, 2004.

GROUPE AGÉCO, *Les Faits saillants laitiers québécois*, 2004, 140 pages.

INFOROUTE FTP, *La formation professionnelle et technique au Québec*, 2006
<http://www.inforoutefpt.org/>, consulté en janvier 2006.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *Statistiques manufacturières régionales*, tiré de *l'Enquête annuelle des manufactures*, Statistique Canada, Secteur de la transformation des produits laitiers, 2005.

INSTITUT DE L'ÉLEVAGE, *Éléments de confort en fromagerie*, Équipe caprine Rhône-Alpes, 2005,
http://www.inst-elevage.asso.fr/html1/article.php?id_article=6571, consulté le 16 janvier 2006.

INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE (ITA), *Offre de cours 2005-2006 - Formation continue, Secteur alimentaire*, 2006.

INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE (ITA) CAMPUS DE ST-HYACINTHE, « Analyse de la situation de travail et problématique de formation dans le secteur des fromageries (micro et PME) », Micheline Duranleau, mars 2005, 7 pages.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ), *La formation en transformation et distribution alimentaires*, 2005,
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/Transformation/md/formation/>, consulté le 28 novembre 2005.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ-a), *Rapport du Forum de la petite fromagerie : Comprendre les défis pour avancer*, 5 novembre 2004, Drummondville, 7 pages,
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/85D04083-65FF-47AF-ADDD-341C898F6A85/0/FORUMdelapetitefromagerie.pdf>, consulté le 16 janvier 2006.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ), *Portrait sommaire de l'industrie laitière québécoise*, mai 2004, 40 pages.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCa), *Classification nationale des professions* (CNP 2001),
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>, consulté le 15 novembre 2005.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA(RHDCCb), *Information sur le marché du travail*, Information sur les salaires, 2005, http://lmi-imt.hrdc-drhc.gc.ca/standard.asp?ppid=43&lcode=F&prov=24&gaid=0&occ=9617&search_key=3&pre_sel_criteria=0, consulté le 28 novembre 2005.

STATISTIQUE CANADA (a), *Enquête annuelle des manufactures*, Banque de données CANSIM, Tableau 301-0003, 2005, http://estat2.statcan.ca/cgi-win/CNSMCGI.exe?CANSIMFile=EStat\Francais\CII_1_F.htm, consulté le 2 décembre 2005.

STATISTIQUE CANADA (b), *Guide de l'Enquête sur la population active*, révisé en février 2005, n° 71-543-GIF au catalogue, 2005, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-543-GIF/71-543-GIF2005001.pdf>, consulté le 30 novembre 2005.

STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population, 2001*, Population active du Canada : travail rémunéré, n° 97F0012XCB2001046 au catalogue.

TARIFS DES DOUANES, 2006, <http://www.cbsa-asfc.gc.ca/general/publications/tariff2006/01-99-f.pdf>, consulté en janvier 2006.

Sites Web commerciaux

AGROPUR
<http://www.natrel.ca/french/agropur/index.html>, consulté le 16 novembre 2005.
<http://www.agropur.com/indexfr.htm>

SAPUTO
<http://www.saputo.com/index.asp>, consulté le 16 novembre 2005-11-16

PARMALAT
<http://www.parmalat.ca/francais/index.html>, consulté le 16 novembre 2005.



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

Téléphone : 418.623.5335
Télécopieur : 418.623.1343

Courriel : info@csmota.qc.ca
www.csmota.qc.ca

1480, boul. Louis-XIV, bureau 103
C.P. 59040 COP Bourg-Royal
Québec (Québec)
G2L 2W6