

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (CSMOTA)
PLAN D'ACTION ANNUEL 2010-2011**

1 : Description, défis et enjeux du secteur de la transformation alimentaire

Créatrice d'emplois, 74 800 en 2009 comparativement à 63 900 en 2008 (dans la fabrication d'aliments seulement), une augmentation de 17.1%¹, génératrice d'une grande valeur ajoutée et source d'importants investissements, l'industrie de la transformation alimentaire constitue un levier économique considérable pour différentes régions et elle est un des éléments stabilisateurs de l'économie régionale. Le tableau suivant démontre que les activités de transformation alimentaire (TA) foisonnent dans les régions de Montréal et de la Montérégie autant en nombre d'entreprises qu'en nombre d'emplois où 42% des usines fournissent 55% des emplois du secteur de la TA au Québec.²

Tableau 1 : Nombre d'usines et d'emplois en transformation alimentaire par région au Québec (estimations pour 2007).²

RÉGION	Nombre d'usines	% du nombre d'usines au Qc	Nombre d'emplois	% des emplois du secteur de la TA au Québec
Montréal	490	24.0	21 600	32
Montérégie	374	18.3	15 700	23
Chaudière Appalaches	162	7.9	5 500	8
Capitale Nationale	150	7.3	4 200	6
Laurentides	149	7.3	3 500	5
Lanaudière	110	5.4	3 300	5
Centre-du-Québec	105	5.1	3 100	5
Estrie	87	4.2	900	1
Bas Saint-Laurent	85	4.2	2 200	3
Saguenay-Lac-St-Jean	85	4.2	1 200	2
Laval	82	4.0	2 400	4
Mauricie	61	3.0	1 600	2
Outaouais	35	1.7	300	1
Abitibi-Témiscamingue	30	1.5	300	1
Gaspésie Iles-de-la-Madeleine	22 ³	1.0	1 000 ⁴	1
Côte Nord/Nord du Québec	18	0.9	400	1
TOTAL	2045	100	67 200	100

Plus de 90% des établissements ont moins de 100 employés. Un peu plus de 33% des entreprises sont reliées au domaine des boulangeries et fabrication de tortillas (SCIAN 3118) et c'est aussi dans ce secteur où l'on retrouve la plus grande proportion (77%) de très petites entreprises de moins de 10 employés. Le tableau suivant indique en pourcentage, la répartition des entreprises par secteur d'activités.

¹ Niveau de l'emploi dans les secteurs d'activités au Québec selon l'Enquête sur la population active (EPA) - 2009 COMPARÉ À 2008 (estimations non désaisonnalisées, emplois à temps plein et à temps partiel)

² Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, estimations pour 2007, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), Direction générale des politiques agroalimentaires, 2008.

³ Le nombre total d'entreprises dans cette région incluant les usines de transformation des produits de la mer est 85. Le CSMOTA ne couvre pas ce secteur.

⁴ Ce nombre inclut les emplois reliés aux usines de transformation des produits de la mer. Le nombre d'emplois reliés uniquement aux autres produits transformés n'est pas disponible.

Tableau 2 Répartition du nombre d'entreprises par secteur d'activités (%)⁵

Secteurs d'activités	Code SCIAN	Pourcentage du nombre d'établissements (%)
Fabrication d'aliments pour animaux	3111	9.8
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	3112	2.6
Fabrication de sucre et de confiseries	3113	5.2
Mise en conserve-Fruits et légumes	3114	8.0
Fabrication de produits laitiers	3115	9.2
Fabrication de produits de viande	3116	14.7
Boulangeries et fabrication de tortillas	3118	33.4
Fabrication d'autres aliments	3119	11.0
Fabrication de boissons	3121	6.1

Les enjeux auxquels fait face l'industrie se situent principalement au niveau du recrutement, en particulier les manœuvres et les opérateurs reliés à la production. Le personnel peu qualifié étant de plus en plus sélectif; cette situation entraîne, par le fait même, une problématique de rétention de cette main-d'œuvre. Celle-ci n'ayant pas été formée avant son embauche pour intégrer le secteur, les attentes de cette nouvelle main-d'œuvre ne sont pas toujours rencontrées, ce qui entraîne qu'elle quitte l'entreprise rapidement. D'où l'importance d'accorder de plus en plus d'intérêt à la formation interne dans les entreprises. Élaborer des plans de formation à l'interne pour permettre l'entraînement à la tâche afin de développer les compétences des travailleurs,⁶ leur mobilité à divers postes et rendre l'ambiance de travail stimulante, même si les tâches sont souvent routinières pour en venir à mobiliser la main-d'œuvre, ce sont tous des défis importants pour les entreprises du secteur.

Les priorités identifiées pour 2010-2011 sont :

- Promouvoir et valoriser les emplois du secteur
- Contribuer significativement à la valorisation et à la promotion de l'industrie de la TA, spécifiquement auprès des clientèles cibles suivantes : jeunes, femmes, personnes immigrantes, travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes handicapées.
- Promouvoir l'importance de l'amélioration des pratiques de gestion des RH dans les entreprises
- Contribuer à la valorisation et à la promotion de l'offre de formation initiale auprès des clientèles cibles, des ressources en orientation scolaire et professionnelle, etc.

⁵Sources de données : Institut de la Statistique du Québec, Juin 2007

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec

⁶ Le masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
Description des activités selon les cinq mandats	Résultats visés ou réalisation	
MANDAT 1 : FORMATION ET QUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE		
<p>1.1 Promouvoir l'importance de la formation de la main-d'œuvre</p> <p>1.2 Contribuer au développement d'une culture de formation continue dans le secteur de la TA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion des différents outils de formation du CSMOTA; 2. Maintien à jour des différentes offres de formation existantes pertinentes et références sur demande : compétences de base, formations spécifiques, etc.; 3. Développement et promotion d'outils d'information et de sensibilisation à l'importance de la formation de la main-d'œuvre; 4. Accompagnement des entreprises, notamment les PME, dans la détermination de leurs besoins de formation, offre d'assistance professionnelle (<i>coaching</i>) ou de références au besoin. 	
<p>1.3 Contribuer à l'adéquation entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises du secteur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maintien à jour des données recueillies auprès des commissions scolaires et des cégeps concernant le nombre d'inscriptions et le taux de diplomation dans les formations pouvant mener à travailler dans le secteur de la TA; 2. Promotion auprès des employeurs lorsque des diplômés arrivent sur le marché du travail, notamment ceux ayant suivi les formations de mise à niveau offertes par le Collège Maisonneuve et Carrefour BLE et potentiellement celle qui sera offerte par le Collège Montmorency et l'ITA de St-Hyacinthe. 	
<p>1.4 Contribuer à la valorisation et à la promotion de l'offre de formation initiale auprès des clientèles cibles, des ressources en orientation scolaire et professionnelle, etc.</p>	<p>Les activités suivantes sont à poursuivre en mettant l'accent sur les ressources en orientation scolaire et professionnelle, les organismes en employabilité et les conseillers en entreprise d'Emploi-Québec :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participation aux salons en orientation scolaire; 2. Promotion des outils promotionnels développés en vue de susciter l'intérêt à leur utilisation dans le cadre du cours de PPO (projet personnel d'orientation). 	

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 2 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION DU TRAVAIL		
<p>2.1 Contribuer à la mise en place de stratégies de recrutement pour aider les entreprises du secteur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maintien à jour de la liste des salons existants et participation aux salons ciblés; 2. Offre d'accompagnement, de services conseils et d'assistance professionnelle aux entreprises; 3. Bonification et maintien à jour du <i>Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME</i>; 4. Maintien à jour de l'onglet « Trucs et astuces en recrutement » sur le site Web du CSMOTA; 5. Promotion du PAMT dans les stratégies de recrutement des entreprises; 6. Promotion des profils de main-d'œuvre recherchés par les employeurs du secteur; 7. Création de liens entre les entreprises et les CLE, si cela est pertinent, lorsqu'il y a des licenciements majeurs dans une région afin d'informer les entreprises des bassins de main-d'œuvre disponibles; 8. Diffusion de l'information concernant les bassins de main-d'œuvre disponibles sur le site Web; 9. Création de liens entre les établissements d'enseignement et les employeurs lorsque des diplômés arrivent sur le marché du travail; 10. Mise en œuvre des recommandations tirées des différentes études réalisées au cours des dernières années. 	
<p>2.2 Soutenir les efforts de recrutement des entreprises de TA dans les régions</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diffusion des succès, des bons coups, etc., notamment lors de l'assemblée publique annuelle du CSMOTA; 2. Enrichissement de l'onglet sur le site Web « babillard des bons coups de l'industrie »; 3. Incitation auprès des entreprises de TA à participer aux salons de l'emploi régionaux; 4. Diffusion de l'information concernant les salons pertinents auprès des employeurs; 5. Participation conjointe avec les employeurs du secteur à des salons de l'emploi régionaux, notamment dans le but de faire connaître les entreprises du secteur; 	

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 2 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION DU TRAVAIL		
<p>2.2 Soutenir les efforts de recrutement des entreprises de TA dans les régions (suite)</p>	<p>6. Maintien à jour de la liste des activités (salons et autres activités du genre); 7. Réalisation d'une réflexion sur une stratégie à mettre en œuvre pour contrer le manque de mobilité de la main-d'œuvre (notamment immigrante) (ex. : offre de logement temporaire, regroupement d'employeurs d'une même région pour créer un service de transport, etc.).</p>	
<p>2.3 Promouvoir l'importance de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises</p>	<p>1. Promotion d'offres d'accompagnement, de services conseils et d'assistance professionnelle auprès des entreprises; 2. Sensibilisation des personnes ayant le pouvoir décisionnel en entreprise concernant l'importance de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines; 3. Diffusion de capsules RH ou d'articles sur les bonnes pratiques en RH dans le bulletin <i>Alimentinformation</i> (notamment, mise en valeur des PME accompagnées par le CSMOTA en vue d'améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines); 4. Participation active à la mise en œuvre du plan stratégique 2005-2010 et possiblement du plan 2010-2015 (s'il y a lieu) du secteur agricole et agroalimentaire de la région Chaudière-Appalaches pour l'axe concernant la main-d'œuvre; 5. Promotion du <i>Guide pratique de gestion des ressources humaines (RH) pour PME</i> adapté au secteur de la TA par la publication d'outils et de renseignements tirés du <i>Guide</i> dans le bulletin <i>Alimentinformation</i>; 6. Promotion des services pertinents offerts par Emploi-Québec; 7. Participation active à l'organisation de déjeuners-conférences sur des thèmes portant sur les bonnes pratiques en RH en collaboration avec d'autres CSMO du secteur manufacturier; 8. Identification des activités de réseautage d'entreprises existant en RH et évaluation de la pertinence de créer un réseau RH spécifique en TA.</p>	<p align="center">Chaudière-Appalaches</p>

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 2 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION DU TRAVAIL		
<p>2.4 Développer et mettre en œuvre de nouvelles façons de faire pour rejoindre davantage les entreprises et plus particulièrement les PME, et leur offrir des produits et services adaptés à leur réalité</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maintien à jour des listes de contacts potentiels (adresses de courriels); 2. Utilisation du réseau des administrateurs du CSMOTA pour promouvoir les services, les outils et les activités du CSMOTA; 3. Parution d'articles pour faire la promotion des services, des outils et des activités du CSMOTA dans les médias pertinents. 	
MANDAT 3 : STABILISATION DE L'EMPLOI		
<p>3.1. Promouvoir et valoriser les emplois du secteur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participation à des activités ciblées et sur invitation, notamment à des salons en orientation et à des journées carrières dans les écoles; 2. Participation ponctuelle à la mise en œuvre d'actions promotionnelles (ex.: participation conjointe à des salons en orientation) en collaboration avec des établissements d'enseignement en lien avec la promotion du secteur; 3. Promotion des emplois du secteur dans le cadre du cours de PPO (projet personnel d'orientation) (site Web www.tabouffe.com) et auprès d'organismes en employabilité (agences de placement, CJE, CLE, etc.); 4. Promotion du site Web www.besoindunmecano.com 5. Promotion des vidéos sur les métiers accessibles sur le site Web; 6. Création d'autres capsules vidéo (autres secteurs, métiers, etc.); 7. Contribution à la création d'un regroupement d'entreprises en vue de réaliser une activité porte ouverte destinée aux professionnels en employabilité; 8. Réalisation d'une réflexion sur la promotion des façons de faire innovatrices en matière d'organisation du travail; 9. Identification des entreprises du secteur offrant des bourses d'études et promotion auprès des publics concernés. 	

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 3 : STABILISATION DE L'EMPLOI		
<p>3.2. Favoriser et promouvoir le plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diffusion des éléments pertinents (en lien avec le soutien à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail) du Pacte de l'emploi aux employeurs du secteur; 2. Suivi auprès des entreprises ayant eu l'autorisation d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les industries du secteur des viandes. 	
MANDAT 4 : PROBLÈME DES CLIENTÈLES CIBLES		
<p>4.1 Contribuer significativement à la valorisation et à la promotion de l'industrie de la TA surtout auprès des clientèles cibles suivantes : jeunes, femmes, personnes immigrantes, travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes handicapées</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développement de partenariats avec des organismes dédiés aux clientèles-cibles (jeunes, CAMO- personnes immigrantes, personnes handicapées, Carrefour BLE, centres d'éducation des adultes, CJE, maisons de jeunes, organismes d'insertion professionnelle, etc.) pour organiser des activités de promotion novatrices destinées aux clientèles cibles; 2. Diffusion auprès des employeurs des outils facilitant l'intégration en entreprise des clientèles ciblées, notamment les personnes immigrantes et les personnes handicapées; 3. Diffusion auprès des personnes immigrantes et des personnes handicapées des possibilités d'emploi dans le secteur; 4. Diffusion de succès, « bons coups », auprès des employeurs en matière d'intégration en emploi de personnes immigrantes et de personnes handicapées; 5. Recherche et évaluation des résultats de sondages déjà effectués auprès des jeunes pour connaître leurs motivations sur le marché du travail; 6. Réalisation d'un sondage auprès des jeunes pour connaître leurs motivations sur le marché du travail si l'information répertoriée (point 5) est insuffisante; 7. Promotion de l'industrie de la TA sur les sites Web les plus fréquentés par les jeunes. 	

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 5 : PROMOTION ET CIRCULATION DE L'INFORMATION		
<p>5.1 Développer et mettre en œuvre des stratégies et des mécanismes visant à maintenir et à améliorer la connaissance du marché du travail en TA</p> <p>5.2 Favoriser la collecte et la circulation de l'information auprès des entreprises et des travailleurs du secteur de la TA de même qu'auprès des instances externes pertinentes</p> <p>5.3 Faire connaître davantage les outils, les services et les activités du CSMOTA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion des résultats de l'analyse relative au secteur « Autres aliments »; 2. Promotion des résultats encore d'actualité, des analyses effectuées au cours des dernières années dans les différents secteurs; 3. Maintien à jour de la banque de données des conventions collectives; 4. Analyse et rédaction d'un rapport sur le contenu des conventions collectives <ol style="list-style-type: none"> 1. Diffusion des outils, services et activités du CSMOTA (ex. salons emploi, bulletin, rencontres personnalisées avec les entreprises, publication d'articles dans médias pertinents, etc.); 2. Évaluation de la pertinence des offres promotionnelles et des différents moyens de communication / promotion / diffusion utilisés, notamment, pour l'évaluation de la pertinence des outils en santé et sécurité au travail et de leur format d'utilisation; 3. Publication du bulletin <i>Alimentinformation</i>; 4. Rédaction du bulletin quatre fois par année (décembre, mars, juin, septembre); 5. Distribution de 3000 exemplaires du bulletin à l'ensemble des entreprises de TA du Québec et aux partenaires de l'éducation et du marché du travail; 6. Maintien à jour et bonification de la liste d'envoi du bulletin au besoin; 7. Promotion de l'envoi électronique du bulletin; 8. Bonification et mise à jour du site Web du CSMOTA; 9. Participation à divers événements publics ciblés (conférences, etc.); 10. Participation sur invitation à des rencontres annuelles syndicales et à des rencontres d'employeurs pour faire connaître et promouvoir l'offre de services du CSMOTA, les résultats d'études sectorielles réalisées, etc.; 11. Maintien d'une veille stratégique : élaboration des étapes de recherche, d'adaptation, de rédaction et de diffusion de l'information, sur tout ce qui concerne les enjeux de la TA, et ce, tant sur le plan de la main-d'œuvre, des entreprises que du secteur en général. 	

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS
MANDAT 5 : PROMOTION ET CIRCULATION DE L'INFORMATION		
<p>5.4 Assurer la représentativité du secteur de la TA au sein du CSMOTA</p> <p>5.5 Renforcer l'implication du secteur et des partenaires par rapport aux enjeux du développement de la main-d'œuvre en TA</p> <p>5.6 Actualiser les orientations fondamentales et stratégiques du CSMOTA pour les trois (3) années à venir</p>	<p>1. Représentation des principaux secteurs au sein du conseil d'administration et combler les postes vacants s'il y a lieu.</p> <p>1. Organisation d'une cinquième assemblée publique annuelle; 2. Invitation des directeurs d'entreprise en plus des directions de ressources humaines à l'assemblée publique annuelle du CSMOTA; 3. Participation aux tournées régionales pertinentes avec les autres CSMO; 4. Développement, maintien ou consolidation de liens de partenariat, de concertation et de collaboration, notamment sur les plans régional et sectoriel; 5. Renforcement de l'intégration des nouveaux administrateurs au sein du CSMOTA : diffusion de l'offre d'outils, de services et d'activités, etc.;</p> <p>1. Élaboration et adoption d'un nouveau plan stratégique triennal couvrant la période 2011-2014</p>	

Tableau 2 : Activités reliées au Cadre : promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Description des activités de promotion PAR MÉTIER	Cibles PAR RÉGION et Cible TOTALE	Indiquer la ou les régions où des ACTIVITÉS DE COLLABORATION sont prévues et LA NATURE des collaborations souhaitées.
<p>1 : Métier : Boucherie industrielle, abattage et découpe</p> <p>Activités de promotion : Démarchage sur le terrain afin de promouvoir le PAMT en boucherie et évaluation de la pertinence de l'implanter dans les entreprises.</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande?</p> <p>Le financement pour la partie salariale sera prélevé à partir du budget accordé par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre. Les autres frais seront financés par le budget du CSMOTA.</p>	<p>Bas-Saint-Laurent : 6 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 6 Capitale-Nationale : 12 Mauricie : 12 Chaudière-Appalaches : 6 Lanaudière : 6 Centre-du-Québec : 4 Montérégie 4 Laval 3</p> <p>CIBLE TOTALE :59</p>	<p>Pour chacune des régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale–Nationale, Mauricie, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Centre-du-Québec, Montérégie et Laval, nous désirons effectuer des visites d'entreprises avec un représentant d'Emploi-Québec de la région, si possible, afin de leur présenter le PAMT et d'autres services pertinents. Nous visons à faire signer trois ententes (un compagnon et deux apprentis) par entreprise désireuse d'implanter une première démarche du PAMT.</p>

Tableau 3 : Activités reliées au Cadre : développement d'une norme professionnelle

Normes	Travaux prévus : Prière de spécifier la nature des travaux (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape	Financement à prévoir (montant et source)
1 : Boucherie industrielle, abattage et découpe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse et bilan du nombre de signatures d'ententes au cours de l'année 2009-2010; 2. Réalisation d'une étude de pertinence pour déterminer si le PAMT doit être transformé en norme professionnelle; 3. Préparation des démarches de développement d'une norme professionnelle si l'étude de pertinence réalisée en confirme le besoin. 	
2 : Boulangerie industrielle	<ol style="list-style-type: none"> 4. Finalisation de l'étude de pertinence (consultation des entreprises du secteur) pour déterminer s'il y a développement d'une norme professionnelle; 5. Développement d'une norme professionnelle, s'il y a lieu. 	
3 :		
4 :		
5 :		