

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE**

PLAN D'ACTION 2004-2005

Problématique du secteur de la transformation alimentaire

Le secteur de la transformation alimentaire est le premier employeur du secteur manufacturier avec 70 000 emplois directs (incluant le tabac) et un chiffre d'affaire annuel de 17 milliards de dollars. Ce secteur des plus dynamiques est en continuelle évolution; des technologies reliées à la production, des nouveaux ingrédients, des nouvelles techniques d'emballage sont sans cesse conçus pour répondre aux nombreux besoins des consommateurs. Toutefois, l'innovation technologique implique une adaptation constante de la main-d'œuvre. La demande d'ouvriers spécialisés et formés s'est beaucoup intensifiée au cours des dernières années et cette tendance devrait se confirmer au fil des ans. L'évolution de la science et des technologies entraînent la création d'emplois exigeant de plus en plus de compétences.

Quelques 418 entreprises québécoises de transformation alimentaire déclarent faire de l'exportation (CRIQ) dans plus de 146 pays mais principalement aux États-Unis. Les principales industries exportatrices sont : les viandes rouges, le sucre et les confiseries et les boissons alcooliques.

Tableau 1 : Nombre d'entreprises (%) retrouvées dans chacune des régions du Québec*

RÉGION	NOMBRE D'ENTREPRISES (%)
Abitibi	1.0
Bas St-Laurent	2.4
Québec	7.5
Centre du Québec	4.6
Chaudière-Appalaches	7.3
Côte Nord	0.2
Estrie	4.0
Gaspésie	0.6
Lanaudière	3.0
Laurentides	7.0
Laval	5.1
Mauricie	3.1

Montréal	20.9
Montréal	28.0
Nord-du-Québec	0.1
Outaouais	1.3
Saguenay	3.9

*Données calculées par rapport à un total de 959 entreprises soit celles dont c'est l'activité principale. Les produits du tabac et de la mer ne sont pas inclus.

La concentration des entreprises se trouve dans les régions de Montréal et Montréal avec un total de 48.9%. Viennent ensuite les régions de Québec et Chaudière/Appalaches qui totalisent 14,8%.

Tableau 2 Répartition des entreprises du Québec selon le nombre d'employés

NOMBRE D'ENTREPRISES (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS
74	5-49
11	50-99
9	100-199
4	200-499
2	500 ET PLUS

À la lumière des données du tableau 2, on constate que les PME occupent une place très importante au Québec avec 85% des entreprises ayant moins de 100 employés.

Tableau 3 Nombre d'emplois par sous-secteur*2

SOUS-SECTEURS	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Produits de viande	17 796
Produits laitiers	7 830
Fruits & légumes	3 500
Boulangerie & tortillas	12 101
Boissons et tabac	11 390
Autres produits	18 566

Données de 2000 Total = 71 183 emplois

Source : Statistique Canada

Principaux enjeux

Les principaux enjeux du secteur gravitent autour des thèmes suivants : recrutement, formation et rétention de la main-d'œuvre. La méconnaissance de ce secteur économique par la population en générale entraîne certaines difficultés de recrutement pour les entreprises. Plusieurs secteurs plus attrayants et connus (ex. aérospatial, pharmaceutique) font une forte concurrence à celui de la transformation alimentaire. La perception négative en termes de statut de carrière, les conditions de travail relativement difficiles dans certains sous-secteurs de l'industrie, l'introduction de nouvelles technologies, l'instauration de normes de qualité de plus en plus strictes (HACCP, ISO) et une clientèle de mieux en mieux informée, sensibilisée à une saine alimentation, soucieuse de la qualité donc de plus en plus exigeante font partie des nombreux défis auxquels l'industrie doit faire face. Par ailleurs, certains secteurs comme celui de la transformation des fruits et légumes éprouvent certaines difficultés de recrutement de leur main-d'œuvre saisonnière puisque les périodes de travail sont identiques à celles d'autres secteurs saisonniers (production agricole, tourisme) et la période d'embauche relativement courte attire moins le personnel qui pourrait répondre au profil recherché.

Le sous-secteur des viandes est particulièrement touché par les problématiques de recrutement et/ou de rétention. Si l'entreprise se trouve dans une région où le bassin de main-d'œuvre est grand comme celui de Montréal, la difficulté se situe surtout au niveau de la rétention puisqu'en général le nombre de candidatures reçues est suffisant pour combler les postes vacants. Par contre, le taux de roulement du personnel recruté atteint parfois près de 50%! Est-ce que les conditions de travail sont si difficiles? Pourtant, on retrouve dans ces entreprises des employés ayant 10-15 ou 20 ans d'ancienneté. De quelle façon s'effectue l'intégration des nouveaux employés : Sont-ils encadrés à leur arrivée? Sont-ils jumelés à un employé plus ancien? Sont-ils laissés à eux-mêmes dès leur arrivée après avoir reçu des explications sommaires du travail à accomplir? Plusieurs questions auxquelles on ne peut qu'émettre des hypothèses pour l'instant mais qui seront approfondies au cours des prochaines semaines car le Comité sectoriel entend faire un diagnostic sur les difficultés de recrutement et de rétention dans ce secteur d'activité.

D'un autre côté, si l'entreprise se trouve dans une région où le bassin de main-d'œuvre est plus limité, l'industrie est confrontée à l'enjeu de recrutement en plus de celui de la rétention car plusieurs postes ne pourront être comblés faute de candidatures.

Stabilité d'emploi*3

Tableau 4 Répartition de l'emploi selon les principales statistiques du marché du travail

Code CNP	Postes reliés à la Transformation des aliments, des boissons et du tabac	Revenu annuel moyen (\$)	Statut (%)		Sexe (%)	
			Temps plein	Temps partiel	Homme	Femme
9213	Surveillants	39726	95.6	4.4	80.3	19.7
9461	Conducteurs de machines & procédés industriels	31615	90.6	9.4	75.3	24.7
9462	Bouchers industriels	25761	91.9	8.1	82.1	17.9
9465	Échantillonneurs / Trieurs	35126	87.8	12.2	67	33
9617	Manœuvres	26504	83.5	16.5	59	41

Les données du tableau 4 révèlent que le secteur offre des emplois majoritairement à temps plein dont les salaires moyens varient de \$12.38/heure pour un poste de boucher à \$19.10/heure pour un superviseur de production.(Calculé sur une base hebdomadaire de 40 heures). Tous les postes confondus (sans tenir compte des proportions du nombre de postes retrouvés dans une entreprise) sont comblés majoritairement par des hommes (73%) mais toute proportion gardée par rapport au ration homme-femme, l'accès pour les femmes à des postes de supervision est représentatif puisque près de 20% des postes de surveillant sont occupés par celles –ci.

Vieillessement de la main-d'œuvre*3

Tableau 5 Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge*3

Postes reliés à la transformation des aliments, des boissons et du tabac	Code CNP	CATÉGORIES D'ÂGE		
		15-24 ans (%)	25-44 ans (%)	45 ans et plus (%)
Surveillants	9213	6.1	60.9	33.1
Conducteurs de machines de procédés industriels	9461	12.4	56	31.5
Bouchers industriels	9462	17.5	62.3	20.2
Échantillonneurs/Trieurs	9465	9	57.7	33.3
Mancœuvres	9617	21.6	53.4	25.1

À la lumière des données du tableau 5, on remarque que la majorité des employés directement reliés à la production se retrouvent dans la catégorie d'âge 25-44 ans; combiné avec le groupe des 15-24 ans, on obtient une moyenne de plus de 71% des employés ayant moins de 44 ans. La problématique du vieillissement de la main-d'œuvre n'est donc pas un souci immédiat mais plutôt à moyen et à long terme dans la gestion des ressources humaines.

D'après une étude effectuée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)*4 4 dirigeants sur 10 sont d'avis que le vieillissement de la main-d'œuvre n'aura pas d'effet réel sur leur entreprise. Cette pensée peut s'expliquer par l'âge moyen au sein des plus petites organisations. Leur préoccupation moindre à l'égard de cette question provient de la relative jeunesse de leurs employés. En effet, selon une étude de Statistique Canada réalisée en 1999, la proportion des employés de moins de 25 ans est de 11,3 % dans les entreprises comptant moins de 20 employés, alors qu'elle n'est que de 3,1 % dans les établissements de 500 employés et plus.

Si on extrapole du côté du secteur alimentaire, on compte environ 470 entreprises de TA sur près de 1200 (39%)(selon une estimation à partir de notre banque de données) comptant moins de 20 employés; on comprend que la préoccupation du vieillissement de la main-d'œuvre pour plusieurs entreprises du secteur ne soit pas en tête de liste des priorités des ressources humaines

Références :

Bio Clips +, spécial SIAL, Échos des tendances dans le secteur agroalimentaire, vol 4,no 2, mars 2001

*2 Le Québec bioalimentaire en un coup d'œil, portrait statistique, édition 2001

*3site Web : Emploi Avenir Québec : www.qc.hrdc-drhc.qc.ca

*4 site Web : <http://mesnouvelles.branchez-vous.com/communiqués/cnw/DIV/2002/05/c5847.html>

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS
ENJEU 1 : RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	
<p>1.1 Détermination des problèmes de recrutement de la main-d'œuvre dans les sous-secteurs suivants : produits carnés, produits laitiers, jus et boissons, boulangeries et pâtisseries, conserverie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser un diagnostic spécifique au sous-secteur des viandes et de la volaille afin de déterminer les raisons pour lesquelles ces entreprises éprouvent des difficultés à recruter leur personnel; • Identifier, dans les secteurs laitiers, jus & boissons et boulangeries & pâtisseries, les métiers et les professions les plus demandés; • Faire le suivi dans le dossier des conserveries; • Intervenir, s'il y a lieu, sur les problèmes de recrutement déterminés.
<p>1.2 Continuation du service de placement en ligne offert aux employeurs et aux chercheurs d'emploi en collaboration avec Emploi-Québec</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir ce service auprès des employeurs (par l'intermédiaire du bulletin d'information du comité ou par des publicités dans des revues spécialisées du secteur de la TA) et des chercheurs d'emploi lors de salons ou autres activités publiques.
<p>1.3 Participation à différents salons et à différentes journées carrières et visites dans les écoles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les métiers et professions du secteur de la TA auprès des jeunes et des intervenants en orientation scolaire et professionnelle.
<p>1.4 Diffusion des profils des métiers et des professions communs à tous les secteurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre disponibles ces renseignements sur le site Web du comité; • Bonifier les profils déjà élaborés.

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS
1.5 Diffusion des références d'outils destinées aux employeurs en ce qui concerne les procédures efficaces d'embauche de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Continuer de publier, dans le bulletin d'information, et de diffuser sur le site Web, des références et des outils pertinents sur le sujet.
ENJEU 2 : FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	
2.1 Promotion et diffusion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en boucherie industrielle-abattage et découpe	<ul style="list-style-type: none"> Enquêter afin de connaître les raisons pour lesquelles les entreprises utilisent peu le PAMT.
2.2 Suivi en ce qui a trait à la mise en place de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en boucherie industrielle	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que l'AEP sera disponible dans les régions où se trouvent plusieurs entreprises de transformation des viandes.
2.3 Poursuite de l'implication actuelle, à titre de membre du comité exécutif, au projet-pilote du Réseau métropolitain pour la formation en bioalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des formations à élaborer selon les besoins exprimés par l'industrie; S'assurer que les outils de formation conçus correspondent aux besoins des entreprises (effectuer des visites d'entreprises, valider les contenus de formation); Promouvoir les outils développés auprès de l'ensemble des entreprises québécoises.
2.4 Établissement d'une liste des formations spécialisées disponibles reliées au marketing des produits alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> Répertorier, auprès des différents établissements d'enseignement collégial et universitaire les différents cours disponibles à l'heure actuelle reliés au marketing et à la mise en marché de produits alimentaires.

ENJEU 3 RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

<p>3.1 Détermination des problèmes de rétention de la main-d'œuvre dans le sous-secteur des viande et de la volaille</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser un diagnostic spécifique au sous-secteur des viandes et de la volaille afin de déterminer les raisons pour lesquelles ces entreprises éprouvent des difficultés à retenir leur personnel; • Faire le suivi des pistes de solutions proposées et intervenir, s'il y a lieu.
<p>3.2 Étude des conventions collectives des entreprises de transformation alimentaire du Québec pour ce qui est des conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les données compilées relativement aux conditions de travail : assurances collectives, salaires, conciliation travail-famille, aménagements particuliers du travail pour les travailleurs âgés, etc.; • Diffuser les faits saillants de l'étude.
<p>3.3 Collecte et analyse des résultats des études d'envergure déjà réalisées sur le problème de la rétention de la main-d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'effectuer des recherches sur le sujet pour mieux documenter le comité; • Consulter les documents produits par les autres CSMO.

ENJEU 4 : PARTENARIAT	
4.1 Collaboration avec les partenaires reliés au développement de la TA (établissements d'enseignement, commissions scolaires, MEQ, MAPAQ, Emploi-Québec, Tables bioalimentaires, Conseil de la transformation alimentaire et des produits de consommation CTAC))	<ul style="list-style-type: none"> • Développer ou consolider les liens avec ces organismes; • Augmenter la connaissance sectorielle et la capacité d'intervention du CSMOTA; • Améliorer la concertation avec le CTAC; • Collaborer avec le MAPAQ pour la mise en œuvre d'actions stratégiques figurant au plan d'action de la Politique québécoise de la TA.
4.2 Développement et consolidation de liens avec les partenaires de l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la connaissance des attentes et des besoins de l'industrie.
ENJEU 5 : COMMUNICATION / PROMOTION	
5.1 Production et diffusion du bulletin <i>Alimentinformation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Produire 2000 exemplaires du bulletin quatre fois par année : décembre, mars, juin et septembre; • Distribuer ce document à l'ensemble des entreprises de TA du Québec, aux établissements d'enseignement et aux organismes gouvernementaux; • Bonifier la liste d'envois ; • Diffuser des références d'outils destinés aux employeurs concernant les procédures efficaces de gestion des ressources humaines (GRH).

5.2 Développement du site Web du CSMOTA	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir à jour et bonifier le site Web; • Insérer des références d'outils destinés aux employeurs concernant les procédures efficaces de GRH.
ENJEU 6 : PLANIFICATION STRATÉGIQUE	
6.1 Réalisation d'un processus de planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une planification stratégique en septembre 2004; • Inviter une cinquantaine de partenaires de l'industrie et des syndicats.
6.2 Bonification des outils de mesure d'impacts des interventions du CSMOTA	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier et compiler le taux de fréquentation du site Web et en particulier après publication de l'Alimentinformation, après des participations à des Salons ou parutions de publicités dans des publications spécialisées; • Continuer de comptabiliser le nombre de visiteurs qui arrêtent à notre stand lors de participation à divers salons.
ENJEU 7 : FONCTIONNEMENT	
	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la gestion du comité.