



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

PLAN D'ACTION

2017-2018

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA)

Décembre 2016

Déposé à la Commission des partenaires du marché du travail
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Description de la problématique du secteur

En 2015, le Québec comptait 2300 établissements appartenant à environ 1500 entreprises de fabrication d'aliments et boissons. C'est environ le quart des usines canadiennes¹. Avec 16 % des travailleurs, la transformation alimentaire (aliments et boissons, incluant produits du tabac) est le premier employeur du secteur manufacturier québécois; avec un total de 63 732 emplois, le secteur a contribué à la croissance de l'économie québécoise en créant 1133 emplois en 2015². Les trois principales régions où on trouve le plus grand nombre de travailleurs sont : Montréal (18 500), Montérégie (15 300) et Chaudière-Appalaches (6400)³.

La valeur des livraisons (ventes) manufacturières de la transformation bioalimentaire s'élevait à près de 25,8 milliards de dollars en 2015. Il s'agit d'une hausse de 2,6 % par rapport à 2014. À titre comparatif, la valeur pour l'ensemble du secteur manufacturier québécois a légèrement reculé de 0,5 % sur la même période⁴.

La répartition des livraisons bioalimentaires en 2015 s'établit comme suit⁵ :

- Viandes et volailles : 22 %;
- Produits laitiers : 21 %;
- Boissons et tabac : 16 %;
- Autres produits alimentaires : 10 %;
- Aliments pour animaux : 7 %;
- Boulangeries et tortillas : 7 %;
- Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires : 7 %;
- Fabrication de sucre et de confiseries : 5 %;
- Mouture de céréales et de graines oléagineuses : 4 %;
- Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer : 1 %.

Le diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec réalisé en 2016 vient confirmer avec insistance un constat posé depuis les dernières années par le CSMOTA, les employeurs et les employés : le rôle clé du superviseur. Il est déterminant pour la rétention des travailleurs et l'ambiance de travail qui règne sur le plancher de production. Or cette étude démontre que près de 80 % des entreprises interrogées rencontrent des difficultés de recrutement pour ce poste, et **l'amélioration des compétences en gestion des ressources humaines (GRH) des superviseurs est nommée par la majorité comme leur défi numéro 1**. Il a été dit à maintes reprises que le secteur de la transformation alimentaire (TA) n'est pas particulièrement attrayant pour attirer une main-d'œuvre qui méconnaît cette industrie. Selon les postes, les tâches à effectuer peuvent être répétitives, comme dans n'importe quel secteur manufacturier. De plus, les conditions de travail ambiantes (chaleur, froid, humidité, odeur, horaires de travail atypiques, etc.) sont le propre de ce qui y est fabriqué. L'accueil et l'intégration des travailleurs sont donc particulièrement stratégiques pour que les nouveaux employés passent le cap de la première année. À ce titre, **la rétention du personnel pour les postes d'entrée est le deuxième défi en importance** identifié par les employeurs interrogés. En groupe de discussion, les représentants des travailleurs ont déterminé que l'irritant principal en matière de santé et sécurité au travail est lié au fait que les employeurs agissent en situation de problème (accident) plutôt que d'être proactifs avec une approche préventive forte et structurée. À ce titre, même les employeurs interrogés admettent qu'il y a encore du chemin à faire en s'accordant une note moyenne de 6,7 sur 10; c'est pourquoi **l'optimisation de la mise en place de mesures en santé et sécurité est le troisième défi** en importance. De manière générale, les constats dressés à l'issue du diagnostic indiquent que les actions du CSMOTA doivent être dirigées vers trois grands thèmes :

- Poursuivre la promotion du secteur et la valorisation de ses emplois;
- Contribuer à diffuser les bonnes pratiques d'employeurs pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail;
- Valoriser la culture de la formation initiale et continue dans le secteur de la TA⁶.

¹ Statistique Canada. *Structure des industries canadiennes*, Tableau 552-0003 et 551-0001, tiré du Diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec, 2016.

² <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/md/statistiques/Pages/emploibioalimentaire.aspx>.

³ http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Divers/Profilregionalbiodalimentaire_Donneesregionales.pdf.

⁴ <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/md/statistiques/Pages/transformation.aspx>.

⁵ MAPAQ. *Répartition des livraisons manufacturières du secteur de la transformation bioalimentaire au Québec en 2014*, [En ligne]. [www.mapaq.gouv.qc.ca/description/statistiques/Pages/Transformation.aspx].

⁶ Diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec, 2016.

Orientation 1 : Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO fréquenté	Résultats visés (démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
Fabrication de produits de viande SCIAN 3116	CA	Effective – 2 représentants : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Fabrication de produits laitiers SCIAN 3115	CA	Effective – 2 représentants : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Boulangeries et fabrication de tortillas SCIAN 3118	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires SCIAN 3114	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Fabrication de boissons SCIAN 3121	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Fabrication de sucre et de confiseries SCIAN 3113 Fabrication d'autres aliments SCIAN 3119	CA et CE	Effective – 2 représentants : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Conseil de la transformation alimentaire du Québec (CTAQ) SCIAN 3112-3113-3114-3115-3116-3118-3119-3121	CA et CE	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC) SCIAN 3111	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) – Local 1991-P	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO fréquenté	Résultats visés (démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) – Local 501	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Fédération du commerce – CSN	CA et CE	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CA	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)	CA (observateur)	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval	CA (observateur)	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	CA et CE (membre d'office – observateur)	Effective : En cas d'absence exceptionnelle, autoriser la substitution d'un autre représentant

Orientation 2 : Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
CA	11 représentants employeurs 4 représentants syndicaux 2 membres observateurs 1 membre d'office (CPMT)	Gestion stratégique des priorités sectorielles	4 fois (en plus de décisions prises par échanges de courriels sur des dossiers ponctuels entre 2 réunions) Taux d'assiduité des membres votants visé : 80 %
CE	2 co-présidents : ▪ Employeur : SCIAN 3113 ▪ Syndicat : CSN 1 trésorier : CTAQ 1 membre d'office : CPMT	Gestion des affaires courantes	Au besoin, incluant les téléconférences et les décisions confirmées par échanges de courriels
Assemblée générale	18 membres du CA	Adoption du rapport financier, détermination du vérificateur, élection des membres du CA et approbation ou modification des règlements généraux	1 fois Maintenir un taux de participation des membres votants de 80 %
Assemblée publique (Colloque sur la gestion humaine des ressources – voir l'orientation 5 : Colloque annuel)	Maintenir un seuil minimal de 50 participants : membres de l'industrie employeurs et travailleurs	Présentation des réalisations du CSMOTA et de conférences	1 fois
Comité de réflexion stratégique	3 à 4 membres du CA	Bilan des activités réalisées au cours de la dernière année en fonction du plan stratégique 2017-2020 Préparation du plan d'action 2018-2019	Rencontre à l'automne 2017 de 1½ journée
Comité d'orientation pour l'élaboration de la norme professionnelle et des outils afférents pour le métier d'opérateur en fabrication de produits laitiers	Au moins 2 membres votants du CA	Suivi des travaux, validation des rapports	3 à 4 rencontres et échanges de courriels ou téléconférences au besoin
Création de partenariats, s'il y a lieu, selon les occasions qui se présentent et les besoins à combler identifiés par la veille stratégique sur le secteur	À déterminer selon les besoins	À déterminer	Au besoin
PARTENARIAT AU SEIN DES INSTANCES EXTERNES			
CA du Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments (CRHSTA)	12 représentants d'entreprises de TA du Canada Directrice du CSMOTA (membre observateur)	Gestion stratégique des priorités sectorielles canadiennes	Participation de la directrice à 2 rencontres annuelles

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
Comité de suivi pour l'élaboration d'une stratégie de formation pour les superviseurs en milieu manufacturier	CSMOTA impliqué avec d'autres CSMO	Suivi des travaux	2 fois
Comité organisateur de Rendez-vous de l'emploi en TA avec les centres locaux d'emploi (CLE) de différentes régions du Québec	Organisation conjointe de Rendez-vous de l'emploi en TA avec des CLE	Au moins 4 rencontres en personne ou téléphoniques par Rendez-vous de l'emploi	Organiser au moins 2 Rendez-vous de l'emploi en TA
Comité organisateur des Grands déjeuners CSMO	Organisation conjointe avec 5 ou 6 autres CSMO du secteur manufacturier	Organisation de deux déjeuners-conférences thématiques Maintenir le nombre de participants du secteur de la TA	6 rencontres
Comité d'orientation pour la poursuite du développement de la norme professionnelle et de la mise à jour du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de mécanicien industriel	CSMOTA impliqué avec 6 autres CSMO : Perform (maître d'œuvre), Formabois, Textile, Métallurgie, Plasticompétences et Communication graphique	Suivi du développement de la norme professionnelle et de la mise à jour du PAMT	2 fois

Orientation 3 : Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la **pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre).

3.1 Activités reliées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO).

3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT.

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
Préposé ou préposée en boucherie industrielle	Promotion du processus et des outils de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de préposé ou préposée en boucherie industrielle		1	3
	Promotion du PAMT de préposé ou préposée en boucherie industrielle <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion sur le site Web du CSMOTA ▪ Diffusion dans le bulletin <i>Alimentinformation</i> 	Au moins une rencontre visant à promouvoir et à conseiller les entreprises dans l'introduction de la norme, du PAMT et de l'outil de soutien à l'apprentissage N ^{bre} de consultations de l'ensemble des outils afférents au PAMT Au moins un article diffusé dans le bulletin	10	50

3.1.3 Développement ou mise à jour d'une norme professionnelle.

Métiers	N, M OU P ¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ainsi que les échéanciers prévus)
Opérateur en fabrication de produits laitiers	N P	Poursuite du développement de la norme professionnelle et des outils d'apprentissage pour les opérateurs en fabrication de produits laitiers
Superviseur en milieu manufacturier	N P	Suivi des travaux selon les recommandations de l'étude de pertinence
Mécanicien industriel	M P	Poursuite du développement de la norme professionnelle et de la mise à jour du PAMT pour le métier de mécanicien industriel. Ce projet est réalisé en collaboration avec 6 autres CSMO : Perform (maître d'œuvre), Textile, Métallurgie, Plasticompétences, Formabois et Communication graphique.

¹ N : Nouvelle norme; M : Mise à jour; P : Poursuite des travaux déjà entrepris.

3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)*.

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
Promotion des outils de formation du CSMOTA	Poursuite et consolidation de la diffusion d'informations et du référencement auprès des entreprises	N ^{bre} de demandes de renseignements répondues en lien avec la formation N ^{bre} d'outils consultés sur le site Web N ^{bre} d'outils vendus ou distribués gratuitement		
Rôle du superviseur au quotidien	Poursuite de l'offre de formation <i>Le rôle du superviseur au quotidien</i>	N ^{bre} de formations données : 3 groupes si le nombre d'inscriptions le justifie N ^{bre} d'entreprises participantes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-secteurs d'activité ▪ Région ▪ Taille <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux d'abandon : aucun volontaire ▪ Taux d'assiduité : 90 % ▪ Taux de satisfaction : 80 % 	12	36
Supervision efficace, production efficiente	Poursuite de l'offre de formation <i>Supervision efficace, production efficiente</i>	N ^{bre} de formations données : 3 N ^{bre} d'entreprises participantes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-secteurs d'activité ▪ Région ▪ Taille <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux d'abandon : aucun volontaire ▪ Taux d'assiduité : 90 % ▪ Taux de satisfaction : 80 % 	12	36

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
Améliorez votre rétention par une meilleure intégration	Poursuite de l'offre de formation <i>Améliorez votre rétention par une meilleure intégration</i>	<p>N^{bre} de formations données : 1</p> <p>N^{bre} d'entreprises participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-secteurs d'activité ▪ Région ▪ Taille <p>▪ Taux de satisfaction : 80 %</p>	4	10 à 14
Compagnonnage en milieu de travail	Poursuite de l'offre de formation <i>Compagnonnage en milieu de travail</i>	<p>N^{bre} de formations données : 4 groupes si le nombre d'inscriptions le justifie</p> <p>N^{bre} d'entreprises participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-secteurs d'activité ▪ Région ▪ Taille <p>▪ Taux de satisfaction : 80 %</p>	16	48
Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire	Poursuite de l'offre de formation pour les préposés au nettoyage et à l'assainissement : <i>Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire</i>	<p>N^{bre} de formations données : 1</p> <p>N^{bre} d'entreprises participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-secteurs d'activité ▪ Région ▪ Taille <p>▪ Taux de satisfaction : 80 %</p>	4	10 à 12
Comment devenir superviseur	Évaluation de la pertinence et de la possibilité de développer une courte formation destinée aux manœuvres sur les notions de base pour devenir superviseur, et développement de la formation s'il y a lieu	<p>Évaluation réalisée</p> <p>S'il y a lieu, formation développée</p>		

Orientation 4 : Contribuer au renforcement et améliorer les *pratiques en gestion des ressources humaines* dans les entreprises.

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
Mise en place de bonnes pratiques de GRH	Promotion et sensibilisation auprès des entreprises pour la mise en place de bonnes pratiques de GRH	Types d'informations et d'outils promus : 10 000 consultations du guide de GRH 3000 consultations du rapport sur les conventions collectives 10 exemplaires vendus des rapports d'enquêtes réalisés 5 manuels de l'employé interactif vendus 20 à 25 consultations réalisées pour connaître les besoins des entreprises 30 demandes d'information provenant des entreprises
Grands Déjeuners CSMO	Organisation, en partenariat avec d'autres CSMO, de déjeuners-conférences traitant de divers thèmes touchant la GRH	N ^{bre} de déjeuners-conférences : 2 dans 3 ou 4 régions N ^{bre} de participants : 100 N ^{bre} d'entreprises : 40 Taux de satisfaction : 80 %
Rendez-vous de l'emploi en TA	Co-organisation avec les CLE des Rendez-vous de l'emploi en TA dans les régions regroupant un nombre significatif d'entreprises	N ^{bre} de Rendez-vous de l'emploi en TA : selon l'intérêt des partenaires (Québec, Montréal, Laval et Montérégie) N ^{bre} de partenaires impliqués provenant des CLE et des organismes en employabilité (s'il y a lieu) : 2 à 3 N ^{bre} d'entreprises participantes : une dizaine par Rendez-vous
Visites industrielles	Organisation de visites industrielles à l'intention des agents des organismes en employabilité	N ^{bre} de visites industrielles : 3 à 5 20 à 30 professionnels rejoints 15 à 25 organisations participantes Impacts sur le recrutement des entreprises <ul style="list-style-type: none"> ▪ N^{bre} de liens créés avec des organismes ▪ N^{bre} de postes pourvus s'il y a lieu

Orientation 5 : Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
Veille stratégique sur le secteur de la TA et diffusion de l'information	Poursuite de la veille stratégique sur le secteur et de la diffusion de l'information	Diffusion de la veille sectorielle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5000 consultations du diagnostic sectoriel ▪ 10 000 consultations des autres études sectorielles ▪ N^{bre} de diplômés des programmes de formation spécifiques à la TA ▪ N^{bre} d'informations diffusées sur LinkedIn et sur le site Web www.csmota.qc.ca, selon les thématiques N ^{bre} de membres du groupe LinkedIn : 200 N ^{bre} d'articles répertoriés dans diverses publications portant sur l'actualité de l'industrie de la TA Participation à divers comités, émission d'avis sectoriels sur le marché du travail, consultations, appui pour des projets de recherche, projets d'élaboration de formations, etc., selon les demandes des partenaires Réalisation de mini-sondages sur des thématiques ciblées
Stratégies de communication	Mise à jour du plan de communication (dont la bonification du volet marketing et des stratégies en lien avec l'utilisation des médias sociaux)	Plan de communication mis à jour
Trousse de vulgarisation <i>Alimentaire, mon cher!</i>	Poursuite des présentations de la trousse <i>Alimentaire, mon cher!</i> dans les écoles secondaires	N ^{bre} de groupes-classes rencontrés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Par des partenaires diffuseurs : 100 ▪ Par le CSMOTA : 10
Sites Web et médias sociaux destinés aux jeunes et aux chercheurs d'emploi	Promotion des sites Web et médias sociaux suivants : www.alimentetavie.com , www.tabouffe.com , chaîne Youtube : Transformation alimentaire, Facebook	N ^{bre} de consultations des sites Web : 60 000 N ^{bre} de visionnements des 25 vidéos : 50 000 N ^{bre} de mentions « j'aime » de la page Facebook : 100 N ^{bre} de publications diffusées sur la page Facebook : 25
Site Web du CSMOTA : www.csmota.qc.ca	Promotion du site Web du CSMOTA : www.csmota.qc.ca	N ^{bre} de consultations du site : 75 000

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
Colloque annuel	Tenue de la 12 ^e édition du Colloque annuel sur la gestion humaine des ressources regroupant les acteurs du secteur	Taux de participation : maintien d'un seuil minimal de 50 participants Provenance des participants Taux de satisfaction : 80 %
Événements promotionnels	Participation à des événements permettant de promouvoir le secteur (salons, congrès, journées carrières, conférences)	N ^{bre} et type d'événements : 10 Type de publics cibles rejoins : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseignants ▪ Conseillers d'orientation ▪ Jeunes ▪ Agents d'organismes en employabilité ▪ Étudiants dans les CFP et les centres d'éducation des adultes
Bulletin de liaison trimestriel	Publication du bulletin de liaison trimestriel <i>Alimentinformation</i>	Fréquence : 4 publications N ^{bre} d'envois : 4000 par trimestre
Publicités dans les médias pertinents	Diffusion de publicités dans les médias pertinents	N ^{bre} de publicités diffusées : 3 N ^{bre} et type de médias : 3
Un diplômé, un ingrédient à ajouter!	Promotion du projet Gestion de la subvention salariale pour les postes offerts aux nouveaux diplômés en TA	5 types d'activités promotionnelles effectués 10 institutions d'enseignement contactées 2200 entreprises rejointes par la promotion 12 demandes reçues des entreprises 12 subventions salariales octroyées
Réseau des ambassadeurs de la TA	Développement d'un réseau d'ambassadeurs de la TA (notamment : implication des administrateurs du CSMOTA)	3 ambassadeurs impliqués 3 activités de promotion effectuée